وزارة التعليم العالي و البحث العلمـــي
جامعـــــة منتــوري – قسنطينـــــة –

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعيـــة
قســم علــم النفس و العلــوم التربويـــــة
الشعبة: علم النفس و تسيير الموارد البشرية

الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات

دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل

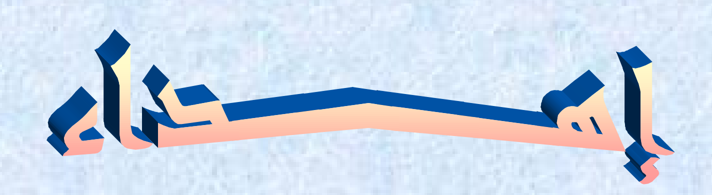
من إعداد:
منصور بن زاهي

تحت إشراف:
أ.د الهاشمي لوكيا

أعضاء لجنة المناقشة

- أ.د. محمد شلبـــــي	رئيسا	جامعة منتوري قسنطينـــة
- أ.د. الهاشمي لوكيا	مشرفا و مقررا	جامعة منتوري قسنطينـــة
- أ.د. عمر لعويـــرة	عضوا	جامعة الأمير عبد القادر قسنطينة
- أ.د. سعد بشاينـــة	عضوا	جامعة منتوري قسنطينـــة
- د. رابح العايــــب	عضوا	جامعة منتوري قسنطينـــة
- د. محمد الطاهر بوياية	عضوا	جامعة باجي مختار عنابة

السنة الجامعية: 2007/2006



إلى روح والدتي الغالية التي كانت مدرسة في الصبر والحنان و السخاء و العطاء أرجوا من الله عز و جل أن يتغمدها برحمته الواسعة و يسكنها الفردوس الأعلى

إلي والدي العزيز ذو القلب الكبير أطال الله في عمره

إلى زوجتي التي صبرت معي حتى إخراج هذا العمل المتواضع

إلى ابنتي الوحيدة "وصال"

إلي إخوتي و أخواتي الذين أمدوني بالدعم، جعلنا الله متماسكين مثل حبيبات الرمانة



الحمد لله وحده و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده محمد صلى الله عليه و على آله و صحبه و سلم و بعد:

لا يسعني بعد أن وفقني الله عز و جل إلى انجاز هذه الدراسة المتواضعة إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الذين كانوا عونا لي بعد الله عز وجل على إخراج هذا العمل إلى الوجود و على رأسهم : الأستاذ الدكتور "الهاشمي لوكيا"، الذي لم يكن مشرفا فقط ، بل كان مثال للأخ الأكبر الناصح و الخدوم الذي لم يتوان لحظة عن تقديم التوجيهات و التسهيلات ، فله عظيم الشكر و الامتنان.

كما أتوجه كذلك بالشكر للأستاذة الدكتورة "آن ماري فونترو" التي وفرت لي الإمكانيات و الظروف و ذلك على مستوى مخبر علم النفس بجامعة بوردو 2 بفرنسا، لإنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الخالص لكل من قدم لي يد المساعدة : أعضاء فريق بحث " علم النفس الاجتماعي و الإدماج " جامعة بوردو 2 فرنسا.

و كذلك إلى الأخوة : حميد بن دادي ، محمد بوغابة ، الشايب محمد الساسي، عبد الله الصافي، و إلى الأخ حفيان الحاج قدور الذي لولاه لما تحصلت على الموافقة على إجراء التطبيق على مستوى شركة سوناطراك، و إلى كافة إطارات شركة سوناطراك.

إلى كل من قدم لي خدمة أو مساعدة أو توجيه ممن لم تسعفني الذاكرة على استحضار أسمائهم ، خالص الشكر و الثناء و الاعتذار، داعيا الله أن يجزي الجميع خير الجزاء

و أخيرا أتقدم بالشكر الخالص لأعضاء لجنة المناقشة الذين قبلوا قراءة و مناقشة هذه الأطروحة.

منصور بن زاهي

فهرس المواضيع

الموضوع **الصفحة**

الفصـــل الأول: مدخل الدراسة..01-13

1 ــ المقــدمـــــة 02

2 ــ الإشكاليـــــة 04

3 ــ تساؤلات الدراسة 10

4 ــ فروض الدراســـة 10

5 ــ الهدف من الدراسة 11

6 ــ الأهمية العلمية للدراسة 12

7 ــ التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة 13

الفصل الثاني: الشعور بالاغتراب الوظيفي........................ 14-60

1 ــ تمهيد...15

2 ــ مفهوم الاغتــراب...16

3 ــ المعالجة النظرية لمفهوم الاغتراب في ضوء النظريات النفسية..................19

4 ــ مظاهر الاغتراب...22

5 ــ أنواع الاغتــراب..31

6 ــ نتائج الاغتــراب..55

7 ــ التكنولوجيا و الاغتراب الوظيفي..56

8 ــ علاقة الاغتراب الوظيفي بالدافعية للإنجاز.................................57

9 ــ مبادئ قهر الاغتراب...58

الفصل الثالث : الدافعية للإنجاز ....61 -88

1 ــ تمهيد...62

2 ــ مفهوم الدافعية...62

3 ـــ عوامل استثارة الدافعية...64
4 ـــ وظائف الدوافع و فوائدها...64
5 ـــ تصنيف الدوافع...66
6 ـــ نظريات الدوافع...67
7 ـــ الدافعية للإنجاز...76
الفصل الرابع: الدراسات السابقة 89-104
1 ـــ الدراسات السابقة التي تناولت الاغتراب 90
2 ـــ الدراسات التي تناولت الدافعية للانجاز...99
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة 105-119
1- المنهج المستخدم في الدراسة...106
2- حدود الدراسة 106
3- عينة الدراسة...107
4- أدوات القياس...108
5- أساليب التحليل الإحصائي...117
الفصل السادس : عرض نتائج الدراسة 120-135
1 ـــ نتائج الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله و الدافعية للإنجاز.................122
2 ـــ نتائج الفرض الأول...123
3 ـــ نتائج الفرض الثاني...125
4 ـــ نتائج الفرض الثالث...127
5 ـــ نتائج الفرض الرابع...129
6 ـــ نتائج الفرض الخامس...131
7 ـــ نتائج الفرض السادس...133
8 ـــ نتائج الفرض السابع...135
الفصل السابع: تفسير و مناقشة النتائج 136-147
1 ـــ تفسير و مناقشة التساؤل الأول...137

2 ـــ تفسير و مناقشة الفرض الأول...138
3 ـــ تفسير و مناقشة الفرض الثاني...138
4 ـــ تفسير و مناقشة الفرض الثالث...140
5 ـــ تفسير و مناقشة الفرض الرابع...140
6 ـــ تفسير و مناقشة الفرض الخامس...141
7 ـــ تفسير و مناقشة الفرض السادس...142
8 ـــ تفسير و مناقشة الفرض السابع...143
9 ـــ خلاصة النتائج...144
10ـــ الاقتراحات...147
* **المراجع** ....**148 - 160**
* **الملاحق** **161**

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة

ــ الجدول رقم 01: يمثــل مظاهــر الدافعــيــة للإنجـــاز........................85
ــ الجدول رقم 02: يصف العينة من حيث منطقة العمل..........................107
ــ الجدول رقم 03: يصف العينة من حيث السن..................................108
ــ الجدول رقم 04: يصف العينة من حيث الحالة العائلية.........................108
ــ الجدول رقم 05: يصف العينة من حيث نظام العمل............................108
ــ الجدول رقم 06: يوضح توزيع الأسئلة حسب أبعاد الاغتراب الوظيفي...........109
ــ الجدول رقم07: يوضح التشبعات الدالة على العامل الأول في مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي 111
ــ الجدول رقم 08: يوضح التشبعات الدالة على العامل الثاني في مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي 112
ــ الجدول رقم 09: يوضح التشبعات الدالة على العامل الثالث في مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي 113
ــ الجدول رقم 10 : يوضح التشبعات الدالة على العامل الرابع في مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي 113
ــ الجدول رقم 11: يوضح التشبعات الدالة على العامل العام في مقياس الدافعية للانجاز...115
ــ الجدول رقم 12: يوضح نتائج كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله و الدافعية للإنجاز...122
ــ الجدول رقم 13: يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات التي تعمل وفق النظام العائلي و تلك التي تعمل نظام العزاب........................123
ــ الجدول رقم 14: يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات التي تعمل وفق النظام العائلي و تلك التي تعمل نظام العزاب........................123

ـ الجدول رقم 15: يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات
التي تعمل وفق النظام العائلي و تلك التي تعمل نظام العزاب.......................124
ـ الجدول رقم (16): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى لدى
الإطارات التي تعمل وفق النظام العائلي و تلك التي تعمل نظام العزاب.............124
ـ الجدول رقم (17): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات
الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الذين يساوي أو يفوق سنهم 40 سنة................125
ـ الجدول رقم (18): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات
الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الذين يساوي أو يفوق سنهم 40 سنة................125
ـ الجدول رقم (19): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات
الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الذين يساوي أو يفوق سنهم 40 سنة................126
ـ الجدول رقم (20): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات
الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الذين يساوي أو يفوق سنهم 40 سنة................126
ـ الجدول رقم (21): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات
الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 13 سنة و الذين تفوق اقدميتهم 13 سنة.....127
ـ الجدول رقم (22):): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات
الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 13 سنة و الذين تفوق اقدميتهم 13 سنة.....127
ـ الجدول رقم (23): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات
الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 13 سنة و الذين تفوق اقدميتهم 13 سنة.....128
ـ الجدول رقم (24): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات
الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 13 سنة و الذين تفوق اقدميتهم 13 سنة.....128
ـ الجدول رقم (25): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات
الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية.....129
ـ الجدول رقم (26): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات
الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية.....129
ـ الجدول رقم (27): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات
الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية.....130

ـ الجدول رقم (28): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية.....130
ـ الجدول رقم (29): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين يتقلدون منصب للمسؤولية و الذين لا يتقلدون منصب للمسؤولية...............131
ـ الجدول رقم (30): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين يتقلدون منصب للمسؤولية و الذين لا يتقلدون منصب للمسؤولية...............131
ـ الجدول رقم (31): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين يتقلدون منصب للمسؤولية و الذين لا يتقلدون منصب للمسؤولية...............132
ـ الجدول رقم (32): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين يتقلدون منصب للمسؤولية و الذين لا يتقلدون منصب للمسؤولية...............132
ـ الجدول رقم (33): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات المتزوجون و العزاب...133
ـ الجدول رقم (34): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات المتزوجون و العزاب...133
ـ الجدول رقم (35): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات المتزوجون و العزاب...134
ـ الجدول رقم (36): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات المتزوجون و العزاب...134
ـ الجدول رقم (37): يوضح علاقة الشعور الاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للانجاز...135

المقدمــــــة

الفصـــل الأول

مدخل الدراسة

- الإشكالية
- تساؤلات الدراسة
- فروض الدراسة
- الهدف من الدراسة
- الأهمية العلمية للدراسة
- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

1- المقدمة :

إن الحديث عن التغيرات و التحولات الاجتماعية، و الثقافية، و الاقتصادية السريعة التي يشهدها العالم في عصرنا الحديث، عصر العولمة و الانفتاح، يجرنا إلى الحديث عن الكثير من الجوانب الإيجابية التي تقابلها الكثير من الجوانب السلبية، التي تشكل خطرا حقيقيا يهدد أمن و سلامة مجتمعاتنا. و لعل من أخطر الجوانب السلبية لهذه التحولات و التغيرات؛ ظاهرة إنسانية و اجتماعية قديمة و جديدة في آن واحد، ألا وهي ظاهرة الشعور بالاغتراب؛ التي تكاد تغزو وتسيطر على مختلف مؤسساتنا الاجتماعية و الاقتصادية.

و يشير مصطلح الاغتراب إلى عدد من العلاقات المتنوعة؛ كعلاقة الإنسان بذاته و علاقته بالآخرين، و بالطبيعة، و بالعمل الإنساني، و يرى "فروم" أن: الاغتراب يشير إلى عدم مقدرة الإنسان على التواصل مع نفسه، و شعوره بالانفصال عما يرغب أن يكون عليه، و بين إحساسه بنفسه في الواقع(فرج 2006).

و لقد اهتم علماء النفس و الاجتماع بهذه الظاهرة، و مدى انتشارها، وأكدوا على وجودها، و من ذلك أشارت "نعمات عبد الخالق السيد" بأن: ظاهرة الاغتراب ظاهرة اجتماعية نفسية، اهتم بها الكثير من الفلاسفة و المفكرين و الأدباء، ثم بدأ الاهتمام بها كظاهرة نفسية، حيث تمخضت عن حركة البحث في مجال الشعور بالاغتراب النفسي إلى وجود عدد كبير من الخصائص الشخصية التي يتسم بها الفرد المغترب(السيد 1992).

و يقول "عبد الله سليم" أن ظاهرة العجز و العزلة و فقدان المعايير و عدم وضوح المستقبل، و الافتقاد للانتماء، و الضياع، أصبحت من أبرز السمات السائدة في الحياة الإنسانية في عالم اليوم، و لعل في مقدمة العوامل التي كانت و ما تزال وراء بروز هذه المشاعر التي تولد عنها الإحساس بالاغتراب، تفاقم الأتمتة المصاحبة للتحولات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المتسارعة، التي كان لها الأثر الكبير في تزايد انتشار المشاكل الحياتية، و تنامي الضغوط التي قيدت حرية الإنسان و أضعفت إرادته و روابطه الإنسانية(عبد الله السليم).

و أما "سميرة أبكر" فتقول: أن انتشار ظاهرة الاغتراب في المجتمع الحديث تم تأكيدها من خلال علماء الاجتماع، حيث أنهم يسلمون بأن معدل التغير الاجتماعي الذي يحدث في المجتمع يؤدي إلى طريقة في الحياة فيها الشعور بالاغتراب.
(أبكر 1989)

ونجد العمال هم أكثر فئات المجتمع تعرضا لهذه الظاهرة، لكونهم أكثر عناصر المجتمع استهدافا بهذه التغيرات، و من هذه التطورات: تفاقم الأتمتة و البحث عن مضاعفة الإنتاج، و تصاعد القيود التقنية على حرية الإنسان، مما يؤدي بهم إلى اغترابهم وظيفيا.

أما ظاهرة الدافعية للإنجاز فهو مطلب يسعى له جميع أفراد المجتمع، و كل منظمة تريد أن تحقق نجاحا اقتصاديا هاما، و استقرارا متميزا. و هي تعبر على مدى سعي الفرد و اجتهاده و مثابرته من أجل تحقيق مستوى عال من الأداء، كما تعبر عن مختلف التحديات التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق أهدافه.

هذا الاهتمام الواسع من علماء النفس و الاجتماع بمشكلة الاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز، كان السبب الأول الذي جعل الباحث يشعر بالحاجة الماسة لمثل هذه الدراسة، التي تتناول هذه الظاهرة في المجتمع الاقتصادي الجزائري؛ الذي لا يمكن أن يكون بمعزل – مثل غيره من المجتمعات- عن التطورات التي صاحبت إطلالة عصر العولمة، و مؤثراتها في شتى أنحاء العالم، الذي لم يعد من الممكن لأي مجتمع أن يكون في منأى عنها.

لقد جاءت فصول الدراسة كالتالي : الفصل الأول تناول الإشكالية و ما تعلق بها، و الفصل الثاني تناول مفهوم الاغتراب بصفة عامة و ما يرتبط به، ثم الاغتراب الوظيفي كأحد أنواع الاغتراب وما يرتبط به كذلك. أما الفصل الثالث فقد خصصه صاحب الدراسة للحديث عن الدوافع بصفة عامة و الدافعية للإنجاز بصفة خاصة، و الفصل الرابع فكان مخصص للدراسات السابقة الخاصة بكل من متغير الاغتراب و الدافعية للإنجاز. أما الفصل الخامس فتناول فيه الباحث الإجراءات المنهجية للدراسة، و الفصل السادس فقد كان مخصص لعرض نتائج الدراسة، ثم تلاه فصل سابع و أخير خصص لمناقشة و تفسير النتائج.

2- الإشكالية:

يعتبر الاغتراب أحد الموضوعات التي باتت تفرض نفسها، تستحوذ على اهتمام الفلاسفة و علماء النفس و علماء الاجتماع و الأدباء، و قد عكست هذه الأعمال مدى إلحاح فكرة الاغتراب على ذهن الإنسان و تفكيره؛ و مدى طغيان صيغة الاغتراب على العلاقات بين الإنسان و غيره من أفراد المجتمع، حتى أن الكثير من المفكرين يصفون هذا العصر بعدة أوصاف حيرتهم فصاغوها في شكل تساؤلات منها: هل هو عصر العلم و التكنولوجيا؟ أو عصر الذرة و الرعب النووي؟ أم عصر الاغتراب والقلق و الوحدة؟ و في ضوء ذلك فهم يرون أن أزمة الإنسان المعاصر إنما ترجع في صميمها إلى اغترابه عن الطبيعة؛ و عن الآخرين بل حتى عن ذاته؛ لذلك يحدث الصراع و التوتر بين الفرد و واقعه الخارجي و يسوء توافقه مع نفسه و مع الآخرين.

وحينما يضعف الانتماء؛ و يشوبه الخلل؛ فإن ذلك يشير إلى وجود الاغتراب باعتباره المقابل السلبي للانتماء؛ و دلالة على نزيف الوعي و أزمة الهوية، حيث يشير الاغتراب إلى افتقار العلاقات و خاصة عندما تكون هذه العلاقات متوقعة؛ وهي حالة يبدو فيها الأشخاص و المواقف الشائعة غريبة.

(Englhlish H.B.et English AC. 1958)

و الحقيقة أن ظاهرة الاغتراب ظاهرة مرضية ميزت هذا العصر مع اختلاف المجتمعات، فالتحدي و الفشل و الإدمان و المخدرات والاغتصاب...الخ ما هي إلا مؤشرات لما يعانيه البعض من إحساس بالاغتراب (عفاف عبد المنعم 1988،02)
وقد تعدت هذه الظاهرة حتى مست المنظمة مما أدى بـــ وسكوت W.R .SCOTT
إلى تصنيفها ضمن الأمراض التنظيمية. (W.R.seott1998) غير أن هذه الظاهرة لم تلق الاهتمام الكافي من علماء النفس العمل و السلوك التنظيمي مقارنة بالاهتمام الذي لقيته من طرف علماء التربية و علماء النفس الاجتماعيين، حيث تعددت الدراسات و البحوث التي تناولت ظاهرة الشعور بالاغتراب نذكر على سبيل المثال دراسة "جور دوين" Godwin 1972 حول الاغتراب لدى طلاب الجامعة، و قد ركزت هذه الدراسة على كشف العلاقة بين الاغتراب وبعض متغيرات الشخصية،

وكذا دراسة "رأفت عبد الباسط" 1993 التي تناول فيها علاقة الاغتراب بالجنس، وتلتها دراسات عديدة كان الهدف منها إعداد مقاييس لقياس الاغتراب. كما اهتمت بعض الدراسات بتحديد أبعاد الاغتراب على غرار دراسة "ملفان سيمان".

وإن كنا قد أشرنا إلى أن ظاهرة الاغتراب في المجال التنظيمي لم تلق الاهتمام الكافي من طرف المختصين في علم النفس العمل و السلوك التنظيمي، هذا لا يعني انعدامها بتاتا، بل هناك بعض الدراسات التي حاولت نزع الغطاء عن هذا المصطلح، حيث كانت أول بداية لتناول ظاهرة الاغتراب في مجال العمل في كتابات "ماركس" الذي أشار إلى اغتراب العامل عن وسائل الإنتاج وذلك لأسباب موضوعية كامنة في علاقات الإنتاج ونسق السيادة الطبقي، مما يؤدي إلى انفصالهم عن العمل و الإنتاج، كما يؤدي في نفس الوقت إلى اغترابهم عن الطبيعة و عن ذاتهم كذلك .(مجدي أحمد عبد الله 2003ص318)

ثم تلتها دراسات عديدة حاولت إعطاء مفهومها أو تعريفها للاغتراب الوظيفي من بينها دراسة "ملفن سيمان " الذي حاول من خلالها تحديد مجموعة من الأبعاد المعبرة عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي حيث حدد خمسة أبعاد للاغتراب وهي: (العجز - اللامعنى - الانعزالية - اللامعيارية - و الاغتراب عن الذات)

(Seemen.M 284.1959)

وبعد ذلك جاءت دراسات عديدة اهتمت بموضوع الاغتراب الوظيفي منها دراسة "شيبارد" و آخرين 1982 حول علاقة الاغتراب بالرضا المهني لدى عينة مكونة من 305 عاملا أمريكيا يعملون في مصفاة للبترول، و مصنع للسيارات، و294 عاملا كوريا جنوبيا يعملون في مصفاة للبترول، و في قسم التجميع، وفي مصنع للسيارات قرب العاصمة الكورية، و قد أكدت النتائج أن العمال في نظام الإنتاج الميكانيكي أكثر اغترابا؛ و أقل رضا في عملهم من الآخرين في نظام الإنتاج الحرفي والآلي. كما أن العمال الكوريين أكثر اغترابا؛ و أقل شعورا بالرضا من العمال الأمريكيين.(خير الله عصار 1982)

كذلك من الدراسات التي اهتمت بموضوع الاغتراب الوظيفي دراسة "موشي بناي"، و "جاكوب وايسبرغ" 1995 حول ظاهرة الاغتراب في القطاعات العمومية

والخاصة بروسيا، و قد كان هدف الدراسة هو معرفة مستوى الشعور بالاغتراب الذاتي و الاجتماعي لدى عينة من العمال الروس في القطاعات الخاصة و العمومية، وقد أفضت نتائج الدراسة إلى أن العمال الذين ينتمون إلى القطاع الخاص أكثر اغترابا ذاتيا و اجتماعيا من العمال الذين ينتمون إلى القطاع العام.

(BANAI, M. et WEISBERG, J 1995)

ومن بين الدراسات كذلك دراسة "انكوني" و "كيلي" 1999، حيث كان الهدف منها هو محاولة معرفة علاقة الشعور بالاغتراب بالتحكم و الدافعية لتطبيق القانون، و قد أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها 272 قائدا للشرطة لدى 11 وكالة خاصة بتطبيق القانون بجنوب مدينة ميشجن بالولايات المتحدة الأمريكية، و قد خلصت نتائج الدراسة إلى أن ارتباطا سالبا بين كل من الشعور بالاغتراب و التحكم، و كذا الشعور بالاغتراب و الدافعية إلى تطبيق القانون.

(Ankony. R.C.et Kelly.TM 1999)

كما أن هناك بعض الدراسات العربية التي اهتمت بموضوع الاغتراب الوظيفي، منها دارسة "عويدات" 1993 حول مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن، حيث تكونت عينة الدراسة من 966 معلم و معلمة في المدارس الحكومية، توصلت نتائج الدراسة إلى أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي شائعة جدا لدى أفراد عينة الدراسة، و قد كان عامل الجنس هو العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي أظهر أثرا ذا دلالة إحصائية على الاغتراب، حيث أن الذكور أكثر اغترابا من الإناث.(عويدات 1993)

وكذلك من الدراسات العربية التي اهتمت بالموضوع، دراسة "عنوز" 1999 حول الاغتراب الوظيفي ومصادره وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني لدى عينة عشوائية تكونت من (218) من الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية، إقليم الشمال وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود فروق دالة إحصائيا عند المستوى 0.05، بين الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الممرضين حسب متغيرات العمر، والمستشفى الذي يعمل به الممرض. كما بينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائيا عند المستوى

0.05، بين الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الممرضين حسب متغيرات الجنس، سنوات الخبرة، الراتب الشهري، الحالة الاجتماعية والقسم الذي يعمل به الممرضون بالمستشفيات.(عنوز 1999)

إلا أن هذه الدراسات لم تولي أهمية كبيرة للبحث في علاقة الاغتراب الوظيفي ببعض الجوانب النفسية الإنسانية التي تعتبر المحركات الأساسية لسلوك الفرد داخل المنظمة على سبيل المثال لا الحصر القيم و الاتجاهات و الادراكات والدوافع النفسية و الاجتماعية، و هنا نقف قليلا عند موضوع الدوافع لاسيما الدافعية للانجاز؛ لما لها من أهمية قصوى في دراسة و فهم السلوك الإنساني في المنظمة، حيث كانت بدايات دراسات الدافعية للإنجاز في الثلاثينيات على يد "موري" في مجال الشخصية. ولكن يرجع الفضل إلى "ماكليلاند" في إبراز هذا الخط من البحوث وتطوره في عديد من الحضارات. وبدأت الدول المتقدمة منذ الخمسينيات تعطي جل اهتمامها لدراسة دافعية الانجاز وتنميتها لدى أبنائها بغية تحقيق المزيد من التقدم الاجتماعي، والرخاء الاقتصادي لمجامعاتها، ويمثل دافع الانجاز أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية التي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي، وكذلك المهتمون بعلم النفس المهني ودوافع العمل، وعوامل النمو الاقتصادي، بل يمكن النظر لدافع الانجاز بوصفه أحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر، ويعد مفهوم الدافع للإنجاز من أكثر الدوافع النفسية والاجتماعية التي حظيت باهتمام الباحثين لأهميته وإسهامه في النمو الاقتصادي وازدهاره ، وبرز منذ الستينيات من القرن الحالي وما بعدها بوصفه واحدا من المعالم المميزة للدراسة والبحث.(العتيبي ، 1996 ، خليفة، 1995 ، دويدار، 1991 ، عبد الخالق، 1991)

ويعد الدافع للإنجاز مكونا مهما في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعي إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني الواعي.

(دويدار 1991 ، خليفة 1995 ، زيدان 1989)

ويرى " موري " عام 1988 . أن الشباب ذوي دافع الإنجاز المرتفع يميلون إلى اختيار مهنة رجل الأعمال صعب المراس، ومن ثم فهم يؤطرون مهنا صعبة

وهذا ما دفع " ماكليلاند " إلـى الاعتقـاد بـأن أصـحاب المشـروعات الكبـرى والمخاطرين في العالم إنما يكون دافعهم الأساسي الأول هو الرغبة في الإنجاز، كما ابرز " ماكليلاند " 1985 دور العوامل السيكولوجية في النمو الاقتصادي، فـدرس الدافع للإنجاز من خلال عينات من الإنتاج الأدبي في فترات الازدهار والانخفـاض في النمو الاقتصادي في كل من: اليونان القديمة و أسبانيا و انجلتـرا و الولايـات المتحدة. (Kynn, et al, 1991)

وقد اعتمدت هذه البحوث على افتراض مؤداه أن الـدافع للانجـاز عامـل أساسي مسئول عن النمو الاقتصادي، ويرتبط ارتباطا إيجابيا بالرخاء الاقتصـادي، وقد بين في كتابه : " المجتمع المنجز "، أن موضوعات الانجاز تسيطر وتسود فـي خلال فترات النمو الاقتصادي السريع. (عبد الخالق ، 1991)

ومن ابرز أعمال " ماكليلاند " 1971 التجربة التي قام بهـا مـع " ونتـر" Winter عام 1971 للتأثير في الإنتاج الاقتصادي للمناطق المنخفضة، حيث وضع برنامجا دراسيا لبعض رجال الأعمال في احدي المدن الهندية بهدف رفـع الـدافع للانجاز لديهم. و بعد مضي خمس سنوات أسفرت التجربة عن تحسن جوهري فـي أداء هؤلاء المديرين الذين خضعوا للبرنامج وأدى إلى التحسـن الاقتصـادي فـي مدينتهم (McClelland, 1971)

ويؤيد " ستيرز"1991 بحماسة ودون تحفظ عقد مثل هذا البرنامج في دافعية الإنجاز، مؤكدا على أن المديرين الذين التحقوا ببرامج تدريبية في هذا المجال فـي دول مختلفة من العالم قد تمكنوا بشكل ملحوظ من تحقيق انجـازات أفضـل مـن غيرهم.(العتيبي 1996)

وقد أهتم " دي فوس" (1965) بدراسة الثقافة في علاقتها بالشخصية لإلقـاء الضوء على التقدم الاقتصادي في المجتمع الياباني، وركز على أهمية ما تتسم بـه الأسرة اليابانية من خصائص مثل المخاطرة والميل إلى التقدم والتحديث المسـتمر، وأوضح أن الدافع للانجاز في المجتمع الأمريكي يختلف عنه في المجتمع اليابـاني، ففي اليابان توجد قيمة كبيرة للانتماء إلى المجموعات الأسرية في هـذا المجتمـع وليس الفرد الوحدة التقليدية. كما أن معاناة الفشل تكون من نصيب الأسـرة كلهـا

وليس الفرد وحده، أما في حالة المجتمع الأمريكي فيكون التركيز علـــى المســتوى الفردي بدرجة كبيرة في الأسرة الأمريكية من حيـــث التـــدريب علـــى الاســتقلال والخصوصية (عبد الخالق 1991) .

وتعتبر دراسة دافعية الإنجاز أمرا ضروريا في مجتمع كالمجتمع الجزائري الذي يحدث في قطاعاته تغيرات مهمة وبخاصة قطاع المحروقات الذي نرى فيـــه منافسة بين الموظفين باختلاف مســتوياتهم، والمجتمـــع الجزائـــري كغيـــره مـــن المجتمعات العربية يطمح إلى الوصول إلى المستوي الأفضل من الأداء الـــوظيفي، ولهذا فإن بث روح الانجاز بين أبناء هذا المجتمع من الموظفين أمرا ضروريا لرفع أدائهم الوظيفي وتحسينه، و هذا ما أكدته العديد من الدراسات على أهميـــة دافعيـــة الإنجاز ومساهمتها في رفع أداء الفرد وتفوقه، وذلك من خلال ما تقدمه هذه الدافعية من إمداد سلوك الفرد بالطاقة والنشاط.

(جعفر ، 1995 ، الأعسر وآخرون 1983 ، مرزوق ، 1990)

حيث يتطلب الأمر هنا توفر العوامل الدافعية ومنها دافعية الإنجـــاز التـــي تساعد على استغلال ما لدى الموظف مـــن إمكانـــات وطاقـــات وقـــدرات عقليـــة لاستثمارها في تحقيق النجاح في العمل. و كذا معرفة العوامل التي يمكن أن تـــؤثر سلبا على دافعية الموظفين للإنجاز ســـواء تلـــك المتعلقـــة بالجوانـــب الشخصـــية أو التنظيمية، و لعل الشعور بالاغتراب الوظيفي يعتبر من بين العوامل التي أكـــدت على أهميتها بعض الدراسات حيث أن التعـــرف علـــى العلاقـــة بـــين الشـــعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية الإنجاز يساعد على معرفة أو تحديد آليات للتعامل مع نوعية العلاقة المستخلصة من خلال الدراسة.

وتحاول هذه الدراسة أن تميط اللثام عن الشعور بالاغتراب الوظيفي و عـــن بعض عوامله ومدى علاقته بالدافعية للإنجاز هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن هدف هذه الدراسة التعرف على الفروق في مستوى الشعور بـــالاغتراب الـــوظيفي باختلاف بعض المتغيرات الوسيطة و الديموغرافية.

3- تساؤلات الدراسة:

1- ما هو مستوى كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله والدافعية للانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف نظام توقيت العمل؟

3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السن؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الأقدمية في العمل؟

5- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية؟

6- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف منصب العمل؟

7- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الحالة العائلية؟

8- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات شعور العمال بالاغتراب الوظيفي وعوامله و درجاتهم في الدافعية للانجاز؟

4- فروض الدراسة:

1- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف نظام توقيت العمل.

2- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السن.

3- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الأقدمية في العمل.

4- توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

5- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف منصب العمل.

6- لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الحالة العائلية.

7- نتوقع أن يرتبط الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله ارتباطا سلبيا ذو دلالة إحصائية بالدافعية للانجاز.

5- الهدف من الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحديد حجم معاناة الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات من الاغتراب الوظيفي ثم محاولة التعرف على طبيعة العلاقات التي تربط الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز.

- من أهداف الدراسة كذلك التعرف على العوامل المكونة للاغتراب الوظيفي ومعرفة علاقة بعض المتغيرات الديمغرافية و الوسيطة بالاغتراب الوظيفي.

- إعداد مقياس للشعور بالاغتراب الوظيفي بحيث يراعى فيه خصائص التقنين العلمي و كذا خصائص العامل الجزائري، و لا يكون شديد الطول مثل بعض المقاييس التي اعتمدت في دراسات سابقة.

- إعداد مقياس للدافعية للإنجاز المهني يراعى فيه كل الأبعاد المكونة للدافعية للإنجاز و يكون خاصا بالمجال المهني حيث أن أغلب مقاييس الدافعية للإنجاز اهتمت بالمجال التربوي و المدرسي فقط.

- تبصير و توجيه أصحاب القرار في قطاع المحروقات لاتخاذ القرارات المناسبة بناء على نتائج الدراسة وذلك من خلال مجموعة من التوصيات و المقترحات.

6- الأهمية العلمية للدراسة:

-اعتبار ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية توجد في كل أنماط الحياة، وتعد من أهم قضايا عصر العولمة وإحدى سماته البارزة و تتخذ ملامح و مظاهر متعددة و مختلفة.

- تتبلور أهمية الدراسة في إخضاع مفهوم الاغتراب للقياس السيكومتري، فالاغتراب مفهوم فلسفي نما و ترعرع في أحضان الفلسفة على يد مجموعة من الفلاسفة أمثال:(هيجل، ماركس، دوركايم، سار تر)

- كما تكمن أهمية الدراسة في التصدي لموضوعين أساسيين يتصدران ساحة علم النفس العمل و التنظيم، فمظهر تدني مستوى الدافعية لاسيما الدافعية للإنجاز لدى العمال خطر داهم على الفرد و المنظمة معا، كما تبدو مظاهر الشعور بالاغتراب الوظيفي من شعور بالعزلة و فقدان للمعايير و غياب لمعنى العمل وفقدان السيطرة و التشاؤم و اللارضا أحد مداخل مرض المنظمة.
- ما يشهده قطاع المحروقات من نمو في السنوات الأخيرة على جميع الأصعدة وما صاحب هذا النمو المذهل من الظواهر و المشكلات و المتطلبات النفسية والاجتماعية منها تلك المتعلقة بالشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز المهني.
- تتبع كذلك أهمية الدراسة في كونها تكشف مستوى كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، حيث أنهم أكثر عرضة للشعور بالاغتراب الوظيفي، و تدني مستوى الدافعية للإنجاز، و يرجع ذلك لطبيعة نظام توقيت العمل و الظروف الفيزيقية لمنطقة العمل في هذا القطاع.
- كون الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت قياس ظاهرة الشعور بالاغتراب الوظيفي في علاقتها بالدافعية للإنجاز بالجزائر.

- كما ترجع أهمية الدراسة في تزويد المكتبة الجامعية الجزائرية بمقاييس جديدة تقيس كلا من الشعور بالاغتراب الوظيفي يتضمن 6 أبعاد و مقياس للدافعية للإنجاز المهني خاصة بالمجتمع الجزائري

7- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

1.7- **الشعور بالاغتراب الوظيفي:**

هو ما يعانيه العامل من مظاهر الشعور بالعجز و العزلة و فقد للمعايير، وغياب معنى العمل و التشاؤم و عدم الرضا، و هو الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها العامل على مقياس خماسي الأبعاد الذي أعده الباحث لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي وفقا للأبعاد الآنفة الذكر.

2.7- الدافعية للإنجاز:

يقصد بها: الرغبة في الأداء المهني و الوظيفي، و تنعكس هذه الرغبة في كثافة الجهد المبذول من طرف العامل، و في درجة مثابرته، و استمراره في الأداء، وفي مدى تقديم الأفضل؛ مما يملك من قدرات و مهارات، وهو ما يقيسه الاختبار المعد لذلك من طرف الباحث.

3.7- الإطارات الوسطى:

الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات يقصد بهم: مختلف الإطارات الذين يتوسطون الهيكل التنظيمي للمؤسسة، أي همزة الوصل بين الفئة و القاعدة و تتكون هذه الفئة من الجامعيين وغير الجامعيين حيث أن هناك من غير الجامعيين من يشغل منصب إطار و هذا من خلال الترقيات المستمرة.

الفصـــل الثاني

الشعور بالاغتــراب الوظيفــي

- تمهيد
- مفهوم الاغتراب
- المعالجة النظرية لمفهوم الاغتراب في ضوء النظريات النفسية
- مظاهر الاغتراب
- أنواع الاغتراب
- نتائج الاغتراب
- التكنولوجيا و الاغتراب الوظيفي
- علاقة الاغتراب الوظيفي بالدافعية للإنجاز
- مبادئ قهر الاغتراب

1_ تمهيد:

كثيرا ما استخدم مصطلح الاغتراب Aliénation في شتى مناحي الحياة حتى بدا مصطلحا مستخدما في دارج الكلام، ولذا تعددت دلالات هذا المصطلح حتى أصبح للكثيرين مصطلحا غامضاً وإشكاليا يرتبط به جدل كثير، و"هيجل" هو أول من صك لهذا المصطلح استخداما علميا ومنهجيا، بل ونظّر له في كتابه الموسوم (فينومينولوجيا الروح عام 1807) وقسمه إلى شكلين: سلبي وإيجابي، واستخدمه قبله وبعده كثيرون من أدباء وفلاسفة ومتخصصين في مختلف العلوم السلوكية والاجتماعية، وشكلت هذه الاستخدامات تراثا معرفيا ضخما في دراسة الاغتراب.

إن العلاقة بين (الذات) و(الآخر) وشكل هذه العلاقة هي أهم مرتكزات ومكونات الاغتراب كعملية Process وكنتيجة Result، كما أن أبعاداً أخرى كالوعيAwareness ، والتموضع أو التخارج Objectivzation، والمعرفة Cognition، والمعنى Meaning هي أهم الأبعاد التي تكمل الصورة لفهم الاغتراب.

درس الاغتراب كمتغير اجتماعي من حيث كونه حالة Case أو ظاهرة Phenomenon تؤثر سلباً على توافق الفرد مع محيطه، ودرس فلسفياً لتأصيل وتوصيف المفهوم، وحاول النفسانيون توصيفه وتفسيره في دراسات الصحة النفسية والتوافق كحالة متطورة لعدم التوافق وعدم السواء لانفصال الذات عن الفرد والمجتمع، وكتب فيه الأدباء والمفكرون، وعمم هذا الاستخدام للمصطلح لوصف ظاهرة سلبية _هي موضوع البحث_ والتي تتمثل بانفصال/ اغتراب وحدة بشرية عن حضارتها وثقافتها التي ترعرعت فيها وتلجأ لتصحيح هذا الاختلال لتبني طروحات ثقافية تمثل ثقافة مجتمع وحضارة أخرى غالباً ما تكون طاغية.

2_ مفهوم الاغتراب:

يرى الكثير من الباحثين أن مفهوم الاغتراب يستخدم بدلالات متعددة ومختلفة بسبب تعدد استعمالاته وكثرة العلوم والاتجاهات التي تناولته بالبحث والدراسة (دنون الصائغ وآخرون 1998)، وفيما يأتي محاولة لتعريف الاغتراب.

1.2_ التعريف اللغوي:

لدى مراجعة بعض مناجد اللغة العربية تبين أن الاغتراب يعني التباعد، الغياب، النزوح، الاختفاء، وتتفق على أنها حالة شعورية يمر بها الفرد نتيجة تغيير المكان الذي يعش فيه. (المنجد الأبجدي ص110، منجد الطلاب ص723)

أما في اللغة اللاتينية فقد استخدم لفظ الاغتراب بعدة معان هي تحويل شيء ما لملكية شخص آخر، ونزع الملكية، واستخدم بمعنى حالة فقدان الوعي أو قصور القوة العقلية. (مديحه عباده وآخرون ص149)

2.2_ التعريف الاصطلاحي:

حين محاولة تحديد المفهوم الاصطلاحي للاغتراب يمكن تصنيفه –حسب "محمود رجب" 1988- إلى ثلاثة أصناف، مفهوم الاغتراب قبل عهد "هيجل"، ومفهوم الاغتراب في عهد "هيجل"، ومفهوم الاغتراب بعد عهد "هيجل".

1.2.2_ مفهوم الاغتراب قبل عهد "هيجل":

من أبرز مفاهيم الاغتراب قبل عهد "هيجل" نجد المفهوم الديني، والذي يتلخص في معنى الانفصال، أي انفصال الإنسان عن الله، وانفصال الإنسان عن الطبيعة (الملذات والشهوات)، وانفصال الإنسان المؤمن عن الإنسان غير المؤمن.

فالاغتراب في المفهوم الديني ظاهرة حتمية في الوجود الإنساني، وحياة الإنسان على الأرض ما هي إلاّ غربة وطنه الأسمى، الوطن السماوي.

(دنون الصائغ 2003)

2.2.2_ مفهوم الاغتراب في عهد "هيجل":

يرى (محمود رجب 1988) أن هيجل اهتم في معظم مؤلفاته بمصطلح الاغتراب حتى أطلق عليه أبو الاغتراب، ويعتبر كل من (معاذ أنور 2003، والشحماني 2003) "هيجل" رائداً في مجال الكتابة عن الاغتراب.

فالاغتراب عند "هيجل" واقع متجذر في وجود الإنسان في هذا العالم، فثمة انفصام موروث بين الفرد بوصفه ذاتاً مبدعةً تريد أن تكون وأن تحقق نفسها، وبين الفرد موضوعاً واقعاً تحت تأثير الآخرين. وقد حدد الوجوديون فكرة الاغتراب عند "هيجل" بنظرة شمولية تتجسد في أنه انعكاس لتصدعات وانهيارات في العلاقة العضوية بين الإنسان وتجربته الوجودية، بين الذات – الموضوع، بين الجزء- الكل، بين الفرد- المجتمع، بين الحاضر- المستقبل.(الشحماني 2003،)

وقد ميز "هيجل" بين مجالين للاغتراب هما الاغتراب الإيجابي والذي أسماه بالتخارج وهو تمام المعرفة بذاتها، إذ أن المعرفة المطلقة تتضمن الاغتراب بقدر ما تحتوي في ذات الوقت على حركة نحو التخطي.والاغتراب السلبي وهو تخارج لم يعرف ذاته إلاّ بوصفه حقيقة قائمة على امتلاك العالم واستدماج الوعي به.
(مجدي عبد الله 2003)

3.2.2_ مفهوم الاغتراب بعد عهد "هيجل":

بعد عهد هيجل بدأ مصطلح الاغتراب ينسلخ عن بعديه الإيجابي والسلبي وأصبح يقصد به معنى السلب، ومن أبرز المفكرين الذين عبروا عن ذلك نذكر:

- "كارل ماركس": استخدم "ماركس" مفهوم الاغتراب في كتاباته الدينية والسياسية إلاّ أن تركيزه على استخدام هذا المصطلح كان في تحليلاته الاقتصادية، خاصة ما يتعلق منها بمجال تحليل العمل، وقد أرجع أسباب الاغتراب إلى أن بعض الأفراد يغتربون عن أعمالهم لأسباب موضوعية كامنة في علاقات الإنتاج ونسق السيادة الطبقي مما يؤدي إلى انفصالهم عن العمل والإنتاج، كما يؤدي إلى اغترابهم عن الطبيعة وعن ذاتهم.(مجدي عبد الله 2003)

- في الوجودية: انفصال الفرد عن الأنا الواقعية بسبب الانغماس في التجديدات وضرورة التطابق مع رغبات الآخرين ومطالب المؤسسات الاجتماعية.(فاخر عاقل 1988)

- وعرفه "روسو": أن تغترب يعني أن تعطي أو أن تبيع، فالإنسان الذي يصبح عبدا لآخر لا يعطي ذاته وإنما يبيعها على الأقل من أجل بقاء حياته، وهذا التعريف يصور تمايزا بين مفهوم العطاء، وبين البيع.(مراد وهبة 1979)

- أما "فرويد" فإنه يفسر الاغتراب في ضوء نظريته في الشخصية، فهو يؤسس مفهومه للاغتراب افتراضياً، فالاغتراب هو اغتراب الأنا عن الهو، أي اغتراب الشعور عن اللاشعور.

ويذهب كذلك في تفسيره لهذا المفهوم إلى أن للحضارة متطلباتها وضغوطها التي يمكن أن تتناقض جوهرياً مع الذات، مما يدفع الفرد إلى الاغتراب عن الذات وعن المجتمع الذي يعيش في إطاره. (مراد وهبة 1979)

وعليه فقد استخدم مصطلح الاغتراب بمعنى حالة الانفصال بين الفرد والموضوع، وبين الفرد والأشياء المحيطة به، وبين الفرد والمجتمع، مما يعني أن علاقة الفرد بالأشياء أو بالموضوع علاقة غير سوية، فهو يعيش بين أهله وفي مجتمعه ولكن في دائرة الغربة والانفصال، إنه يعيش في عالم مجرد من القيم لدرجة أنه لا يرفض الحياة فقط بل يعاديها، فيدخل الفرد إلى عالم اللانتماء ويفقد الحس والوعي. (مراد وهبة 1979)

وهذا ما يؤكده "انجلش و انجلش"، حيث يشير إلى أن الاغتراب يعني فقدان أو نقص العلاقة أو الصلة حيث يجب أن تكون تلك العلاقة متوقعة، وهي حالة يكون فيها الأشخاص والمواقف الشائعة غريبة عن الشخص.

وهكذا يتمحور معنى الاغتراب حول شعور الفرد بأنه غريب عن ذاته، أو عن مجتمعه الذي يحيا فيه، ويوصفه الروائي "ألبير كامن" في روايته (الغريب) بحالة ذلك الشاب الجزائري الذي يعيش في فرنسا ويملك شقة خاصة ويعمل كما يعمل أهل البلاد، ويرتاد المقاهي، ويقابل صديقات له في شقته، ويحضر لنفسه الطعام، ويؤدي ما عليه، لكنه في نهاية الأمر يحمل أفكارا لا يريد أن يتنازل عنها، ويشعر أن بالتزامه بها والمحافظة عليها والتصرف بموجبها إنه يبدو غريبا في مجتمع لا يتفق معه ويعتبرها آراء تأتي من (الخارج) وإن كان هذا الشاب يعيش في نفس المجتمع.

هذا التوصيف هو ذاته توصيف الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به أعضاء المنظمة؛ إذ يشعرون أنهم يعيشون ويحيون بقيم وممارسات لا يتوحدون معها، الأمر

الذي يشعرهم وفي أعماق نفوسهم، بأنهم منفصلون عن هذه القيم والمرجعيات الحضارية الجديدة.

إن الاغتراب من حيث المبدأ نتاج الإنسان، فمن خلال العمل الجماعي يغيّر هذا الإنسان الطبيعة من حوله وأيضا ينشئ المجتمع، ورغم أن البشر بهذا المعنى هم الذين يصنعون العالم الاجتماعي ثم الطبيعي ــ جزئيا ــ الذي يعيشون فيه، فان هذا العالم أصبح فيما بعد غريبا عنهم لا يملكونه وإنما تملكه وتملك الإنسان معه أشياء أخرى صنعها الإنسان بنفسه ثم استقلت عنه وسيطرت عليه وعلى العالم، منها النقود والتنظيمات والآليات التي قد لا يفهمها الإنسان نفسه، والمؤسسات التي تخضع لآليات شبه مستقلة عن إرادة الأفراد، وهكذا يحدث الاغتراب الذي لا سبيل لهزيمته إلا بمزيد من المعرفة المتحررة من الأغراض الهادفة إلى الحصول على الإدراك الشامل للطبيعة والمجتمع لكي تتيح له الانغماس في ممارسة الحياة مثل العمل المبدع والحب والتذوق لمختلف الفنون وإنتاجها بناء على الإدراك الشامل وتوسيعا له وتعميقا لأبعاده.(سامي خشبة 1994)

هذا المفهوم هو ما ذهب إليه "أريك فروم" في كتابه (الهروب من الحرية). وهو ما وصفه الوجوديون على انه (وجود ــ داخل ــ العالم)، وهو ما يحيل الفرد إلى مجرد شيء داخل هذا العالم وهو ما عرف بـــ (ظاهرة التشيؤ)، أما الوجود الإيجابي فهو (الوجود ــ في ــ العالم)، وهو ما يضفي على وجود الفرد صفة المشاركة الفاعلة الإيجابية في العالم.

3_ المعالجة النظرية لمفهوم الاغتراب في ضوء النظريات النفسية :

1.3_ نظرية اغتراب الشباب عند "كينستون"

عرض كينستون 1965 نظريته عن اغتراب الشباب في كتابه " اغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي " حيث بين أن الاغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية و السياسية و الاجتماعية، فنظرية الاغتراب تحمل معاني تشاؤمية و لا يتحدد وجود الاغتراب بعوامل محددة، لو زالت هذه العوامل زال معه الاغتراب.(Keniston 1965 p 495)

2.3_ نظرية أزمة الهوية عند "اريكسون":

إن الهدف الأساسي لنظرية اريكسون هو اهتمام النظرية بتطور هوية الأنا، و يرى "اريكسون" 1968 إن فترة المراهقة حاسمة في نمو هوية الأنا لدى الفرد حيث عندما يكون الفرد المراهق هدفا مركزيا محددا فان ذلك يعطيه إحساسا بالتوحد، فتحدد هويته و يدخل مرحلة الألفة و الانتماء لأن عدم تحديد الهوية للمراهق و عدم توحده يؤدي بالفرد إلى الشعور بالاغتراب.(Erikson 1968)

نظرا لأن ظاهرة الاغتراب من الظواهر التي شغلت بال الكثير من الباحثين و الفلاسفة في كل العصور، و قد ركزت معظم الدراسات على النشأة التاريخية لظاهرة الاغتراب و أهملت الاهتمام بأسبابها.

أشار "مهرا" 1973 أنه توجد مدرستان تناولت الاغتراب :

الأولى: تناولت ظاهرة الاغتراب من ناحية اجتماعية ، و اعتبرت أنه مشكلة اجتماعية تنشأ كرد فعل للضغوط و التفكك و الظلم الموجود في النظام الاجتماعي، و لاسيما في المجتمع الليبرالي، و ينظر للفرد المغترب بأنه ضحية لمجتمعه، و أن اغترابه قد فرض عليه بواسطة النظام الاجتماعي غير العادل، و هذه النظرية أغفلت أثر شخصية الفرد و ما يعاني من اضطرا بات.

أما الثانية: عالجت هذه الظاهرة من الناحية النفسية ، باعتبارها مشكلة نفسية و ينظر إليها على أنها تطورية بطبيعتها و تعزو أسبابها الجذرية إلى الأمراض الشخصية و هذا الاعتقاد ينظر للإنسان على أنه ضحية لخبرات طفولته المبكرة وأنماط العلاقات الأسرية ، فاغتراب الفرد يعد اختيارا ذاتيا و يستخدم كميكانيزم دفاع ضد الصراع النفسي.

3.3_ مفهوم الاغتراب في ضوء التصور الإسلامي:

فكرة الاغتراب بكل معانيها وجدت في الفكر الإسلامي الديني و الفلسفي على السواء، منذ القدم و استخدمت بعدة معان.

أشار "فتح الله خليف" أن الاغتراب بالمعنى الإسلامي اغتراب عن الحياة الاجتماعية الزائفة ، و اغتراب عن النظام الاجتماعي غير العادل فالغرباء قاوموا

الحياة ومغرياتها بطريقة ايجابية و سلبية فقهروا السلطتين معا سلطة الحاكم و سلطة النفس بترويضها على الطاعات .(خليف 1979)

كما جاء عن رسول الله صلى الله عليه و سلم:عن أبي هريرة قال:قال رسول الله صلى الله عليه و سلم " بدأ الإسلام غريبا و سيعود كما بدأ فطوبى للغرباء".

(صحيح مسلم 208)

و قد أشارت "أ بكر" 1979 إلى أن الاغتراب بالمفهوم الإسلامي غربة ممدوحة و غربة مذمومة:

- فالغربة الممدوحة (الاغتراب الايجابي) : هي غربة أهل الله و أهل سنة رسول الله صلى الله عليه و سلم بين الخلق أو هي الغربة التي امتدحها الله تبارك و تعالى و مدح رسول الله صلى الله عليه و سلم أهلها ، قال تعالى : " فلولا كان من القرون من قبلكم أولوا بقية ينهون عن الفساد في الأرض إلا قليلا ممن أنجينا منهم "

(هود 116)

- الغربة المذمومة: (الاغتراب السلبي) : و هي غربة أهل الباطل و أهل الفجور بين أهل الحق ، فهي غربة بين حزب الله المفلحين ، و إن كثر أهلها فهم غرباء على كثرة أصحابها و أشياعهم ، أهل وحشة على كثرة مؤنسيهم.(أبكر 1979)

و قد أشار كذلك "ابن القيم الجوزية" إلى أن هناك ثلاثة أنواع من الغربة:

- النوع الأول: غربة محمودة: غربة أهل الله و أهل سنة رسوله بين الخلق و هي الغربة التي مدح رسول الله صلى الله عليه و سلم أهلها.

- النوع الثاني: غربة مذمومة: و هي غربة أهل الباطل و أهل الفجور بين أهل الحق، فهي غربة بين حزب الله المفلحين و إن كثر أهلها فهم غرباء على كثرة أصحابهم و أشياعهم.

- النوع الثالث: غربة مشتركة: لا تحمد و لا تذم: و هي الغربة عن الوطن فان الناس كلهم في هذه الدار غرباء فإنها ليست لهم بدار مقام و لا هي الدار التي خلقوا لها.(ابن القيم الجوزية 1408 هـ)

4_ مظاهر الاغتراب:

بعد التطور الذي حدث لمصطلح الاغتراب على مستوى المفهوم، يلاحظ أن أعمال كل من (كلاك 1959) و (ديفيز 1955) و(دين 1961) و (سيمان 1959)، كانت من أشهر المحاولات لنقل الاغتراب من مستوى المفاهيم إلى أبعاد يمكن من خلالها ترجمة المفهوم إلى مظاهر ومكونات وسمات.

وأصبح بالإمكان اعتبار الاغتراب مفهوما متعدد الأبعاد، أي يتشكل ويتكون من عدة مكونات أو أبعاد أو مظاهر، وهو يوصف بأنه قطبي الاتجاه، أي يقع في أحد طرفيه الاغتراب وعلى طرفه الآخر يقع الانتماء.

وقد حدد (ميلفن سيمان 1959) خمسة استخدامات لهذا المفهوم، وهي خمسة سمات أو مكونات فرعية:

العجز أو انعدام القوة.

اللامعنى.

العزلة.

اللامعيارية.

الاغتراب عن تحقيق الذات.

وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

4-1- الشعور بالعجز:

ويعني شعور الفرد بأنه لا يستطيع أن يؤثر في المواقف الاجتماعية التي يواجهها وبالتالي فالفرد المغترب لا يستطيع أن يقرر مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث أو في صنع القرارات المهمة التي تختص بحياته ومصيره فيعجزه ذلك عن تحقيق ذاته.

يقصد به شعور الفرد باللاحول واللاقوة، وأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها ، ويعجز عن السيطرة على تصرفاته وأفكاره ورغباته، وبالتالي لا يستطيع أن يقرر مصيره، فمصيره وإرادته ليســتا بيده بل تحددهما عوامل وقوى خارجة عن إرادته الذاتية ، كما لا يمكنه أن يؤثر في مجرى الأحداث

أو وضع القرارات المصرية الحياتية. وبالتالي يعجز عن تحقيق ذاته، أو يشعر بحالة من الاستسلام والخنوع.(عبد اللطيف محمد خليفة، 2003)

و يعرف أيضا باليأس المكتسب "LEARNED HOPELESSNESS "، و هو الاعتقاد من جانب الفرد بفقد السيطرة على الأحداث من حوله، وهذا الاعتقاد نابع من إدراكه الشخصي بأن النتائج والأحداث التي يخبرها تكون منفصلة عن تصرفاته وجهوده. وبعبارة أخرى يدرك بأنه عاجز عن التأثير فيما يحدث له على مختلف المستويات.(علي عسكر، 2000)

أما "نويسر" NUISSER (1994)، يعرفه بأنه النتيجة السلبية للتجارب المتكررة للفشل والمؤدية إلى التخلي عن بذل أي جهد ، فتكرار الفشل يؤدي إلى تعلمه، بالإضافة إلى عدم الفعالية مستقبلا.

ركز "نويسر" في تعريفه للعجز المكتسب على الفشل كسبب للعجز وأهمل إدراك الـــفرد للعلاقة بين سلوكه و المواقف التي تواجهه.

ويؤكد "جبسون" GIBSON (1999)، على أن الأفراد يشكلون توقعا لمواجهة المواقف و التحكم فيها. فالفرد أمام موقف تعجيزي يعتقد بأن قدرته على التحكم أقل بكثير مما يتطلبه ذلك الموقف. (سمية مزغيش، 2001)

إذن فالعجز هو شعور الفرد باللاحول واللاقوة اتجاه النتائج السلبية للتجارب المتكررة للفشل، و التي تؤدي إلى الاعتقاد بعدم فاعلية الاستجابة التي يولدها الفرد أمام المواقف، فيعجز عن السيطرة على تصرفاته و أفكاره و رغباته وبالتالي لا يتمكن من تقرير مصيره.

1.1.4- أنواع العجز المكتسب:

- العجز البديل : تبين البحوث حول العجز المتعلم بأن هناك ما يسمى بالعجز البديلي " VICARIOUS HELPLESSNESS "، الذي يشير إلى أنه ليس بالضرورة أن يتعلم الفرد أو يكتسب العجز نتيجة مروره شخصيا بخبرات سلبية، بل يمكن أن يصل إلى حالة العجز المتعلم من إدراك أو رؤية تأثير الحالة على الآخرين من حوله.

وبعبارة أخرى يتعلم العجز من مشاهدة الآخرين الذين يعانون منه. وهذا الاستنتاج يماثل ما تبينه نظرية التعلم الاجتماعي " SOCIAL LEARNING THEORY"، بأن الفرد يتعلم بعض الاستجابات السلوكية من خلال عملية التقليد لما يسلكه الآخرون، كما أن حالة العجز المتعلم توصف بأنها معدية " CONTAGIOUS " ولها قابلية الاستمرار و الانتشار. (علي عسكر ، 2000)

- العجز العالمي " UNIVERSAL HELPLESSNESS": ويقتضي أن الأفراد يواجهون حوادث لا يمكن تجنبها أو التحكم فيها، وتكون هذه الأخيرة مشتركة بينهم كالأمراض المزمنة، الحروب، الوفيات. هذا إذا كانت خارجية وغير متحكم فيها، فيمكننا القول أن العجز العالمي عجز طبيعي.

- العجز الشخصي "PERSONAL HELPLESSNESS: ومفاده أن الأفراد يعزون الأحداث غير المتحكم فيها إلى ذواتهم، لأنهم يدركون أن هناك أشخاصا آخرين قادرين على التحكم فيها، فالعجز الذي يعانون منه مرده إليهم فقط، وهو عجز نسبي.

وحسب "قاربر" GARBER و"هولون" HOLLON (1980) ، فإن الأفراد ذوي العجز المكتسب الشخصي يشعرون بضعف في تقديراتهم حول ذواتهم فيكونون بذلك أقرب إلى الاكتئاب. (سمية مزغيش)

2.1.4- أعراض العجز:

- العجز: يعني أن يتوقع الفرد أنه لن يستطيع تحقيق ما يريده من مكافأة أو تعزيز، وذلك لاعتقاده أنه عاجز عن تحديد مسار الأحداث أو تحديد النتائج التي تنشأ نتيجة لهذه الأحداث.

- التشاؤم: وهو إحساس الفرد بعدم الطمأنينة وتوقع الفشل و سوء الحظ في كل شيء، و إحساسه دائما بالخطر، ويبدو المستقبل أمامه كئيبا موحشا.

(فاروق السيد عثمان، 2001)

- اليأس: هو حالة من عدم الرغبة في التفوق و إتمام المهام الصعبة، وهو أيضا عدم الرغبة في بلوغ معايير التفوق على الآخرين و انعدام روح المنافسة.

(فاروق السيد عثمان، 2001)

– نقص الثقة بالنفس : مما يؤدي إلى تدهور الأداء.

– تثبيط مهارات الفرد الاجتماعية : حيث يشعر الفرد أنه عديم القيمة و يائس.

– الشعور بعدم الكفاءة: يشعر الفرد أنه غير كفء، و عاجز عن السيطرة في مهمة جديدة.

– شعور الفرد بعدم القيمة: لأنه لا يستطيع أن يحدد مصيره أو يوجه مسار حياته كما يريد و ينبغي.

– طغيان الأفكار الانتحارية: حيث "أشار روزنثال" Rosenthal (2000) أن لجوء بعض الأفراد لمحاولة الانتحار يشكل أحد مظاهر العجز المكتسب.

(سمية مزغيش، 2001)

وحسب "بيترسن" Petreson و "سيلغمان" Seligman (1984)، فإن تعلم استقلالية العلاقة بين التصرفات الذاتية و الأحداث (العجز) يولد مظاهر تتمثل فيما يلي :

– القصور المعرفي " CONGNITIF DEFICITS ":

يتجلى في صعوبة إدراك الفرد أن الأحداث تتعلق بتصرفاته الذاتية، وهذا بناء على تعلمه الأولي و المسبق للتحكم ، فتتعذر عليه الاستجابة باستجابة موافقه لطبيعة الحدث الذي هو فيه، ويرى كل من " بيترسن " و " سيلغمان " (1987)، أن الفرد يتعلم العجز خلال تعرضه لحوادث غير متوقعة و غير متحكم فيها، فتظهر استجابته مستقلة عن الحدث.

- القصور الدافعي " Motivational deficits ":

و يظهر بالانخفاض في الدافعية، وإعطاء استجابات عفوية بالإضافة إلى عدم تمكن الشخص من توليد السلوك اللازم، و إستراتيجيات بديلة عنه. بمعني أن دافعية الاستجابة للموقف تنخفض ، فإما أن لا يستجيب الفرد مطلقا ، أو تكون استجابته غير فعالة إزاءه.

- القصور الوجداني "EMOTIONAL DEFICITS":

ويتجسد بظهور العرضية الاكتئابية بشكليها النفسي و الفيزيولوجي، فيلاحظ انخفاض في الأداء ، وفي تقدير الذات ، بالإضافة إلى القلق و النفور.

2.4_ اللامعنى:

ويعني أن الفرد لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها، ودلالتها ومعقوليتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية.(أمل الأحمد، 2001)

و يعبر اللامعنى عن نوع من الضياع، يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة، لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين و قد ربط أحد الباحثين اللامعنى بالمدخلات التي يستقبلها الفرد من بيئته، وهي نابعة من النظام الاجتماعي و التي قد يصعب عليه فهمها و إيجاد معنى لها.

(F, GEYER 1980)

كشفت الدراسات في مجال السلوك التنظيمي لفقدان المعنى عن ظهور هذا البعد و تزايد الميل نحو اللامعنى في ظروف التصنيع الحديث و انتشار النسق البيروقراطي و تزايد العقلانية الوظيفية، و الواقع أن هذا البعد مرتبط اشد الارتباط ببعد سلب المعرفة و اللامعيارية.

3.4_ اللامعيارية:

اشتق سيمان هذا المصطلح من وصف "دوركايم" للحالة التي تصيب المجتمع، وتوصف هذه الحالة بانهيار المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه.

(عباده وآخرون 1998)

وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه.(بسام نبات وبلال سلامة، 2003)

و يحدث ذلك عندما يشعر الطالب بعدم وجود ضوابط ومعايير وقيم واحدة للموضوع الواحد، فيصطدم بوجود القيم ونقيضها للموضوع الواحد، فتحدث الفجوة بين الغايات والوسائل، فيشعر الفرد بضياع القيم والمعايير.

1.3.4- الاستخدامات المختلفة للامعيارية:

هناك فئتين واسعتين يمكن تمييزها في التعريفات الاجتماعية المعاصرة هاتين الفئتين هما:

- التعريفات الاجتماعية النفسية التي تهتم بالجانب الذاتي .
- التعريفات السوسيولوجية التي تهتم بالجانب الموضوعي.

1.1.3.4- الاستخدامات الذاتية:

والتعريفات النفسية الاجتماعية التي تهتم بالجانب الذاتي منها تعريف "روبرت ماكيفر" و ذلك عندما نظر للامعيارية باعتبارها اعتلال آخر للإنسان الديمقراطي وهذا الاعتلال عبارة عن تصدع لإحساس الفرد و شعوره بالارتباط بالمجتمع ككل فاللامعيارية في نظره حالة ذهن الفرد الذي انتزع من أصوله الأخلاقية حيث يصير الإنسان اللامعياري في حالة العقم الروحي مستجيبا لنفسه فقط غير مسئول عمن سواه.

وقد أشار لمثل هذا " هاولد لاسول " حين حاول أن يستخدم التفسير الاجتماعي اللامعيارية على أنه نقص في تحقيق الوحيد أو التوافق في جانب " الأنا الحقيقية" الأساسية للفرد مع الآخرين أي أنه يشعر بالعزلة النفسية و ذلك ناتج عن الفهم الخاطىء للذات و عدم تقديره لذاته فيشعر أنه غير مقبول و غير مرغوب فيه و غير ذي قيمة.(شتا، 1997)

2.1.3.4- الاستخدامات الموضوعية:

التعريفات السوسيولوجية و هي تشير إلى المجتمع ككل أو بعض أجزائه، يقول " ميرتون " إن المفهوم السوسيولوجي يقابله في الطرف الآخر المفهوم الذاتي والعكس صحيح . و قد أشار كل من " دور كايم " و " ميرتون " إلى أن اللامعيارية هو نتاج البناء الاجتماعي أكثر من كونها حالة البناء الاجتماعي، كما أن كلا منهما يشير إلى أن الظاهرة الثقافية الاجتماعية تختلف عن العمليات الشخصية.

(شتا، 1997)

إن "دور كايم" يعتبر اللامعيارية حالة طارئة تعبر عن فقد المعايير الاجتماعية نتيجة التغيرات الاجتماعية السريعة .

بينما يرى "ميرتون" و من نفس المنظور السوسيولوجي أن اللامعيارية حالة ملازمة و معبرة عن التناقضات التي يعيشها الفرد في مجتمع يعطي الأهمية القصوى للنجاح في حين أن ذلك لا يمنح الفرصة بالتساوي في استخدام الوسائل التي يرضاها لجميع أفراده للوصول إلى تلك الغاية المطلوبة اجتماعيا.

(الخليفة، 1413)

2.3.4- العوامل المؤدية لظهور اللامعيارية :

تظهر اللامعيارية نتيجة للتغيرات الاجتماعية و الثقافية السريعة التي تؤدي بدورها إلى ظهور العوامل التالية:

1.2.3.4- ضعف التماسك الأسري.

2.2.3.4- ضعف التنشئة الاجتماعية.

3.2.3.4- دور وسائل الإعلام السلبي.

4.2.3.4- الفقر و المستوى الاقتصادي.

5.2.3.4- الهجرة و منطقة السكن.

(الشيخي ، 2003)

4.4_ العزلة الاجتماعية: Social Isolation

تعني إحساس الفرد بالوحدة، و محاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع، أي أنها حالة لا يشعر الفرد فيها بالانتماء إلى الأمة و المجتمع.

كما يقصد بها شعور الفرد بالوحدة و الفراغ النفسي، و الافتقاد إلى الأمن و العلاقات الاجتماعية الحميمة، و البعد عن الآخرين حتى إن وجد بينهم. كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي و الانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع و الانفصال بين أهداف الفرد و بين قيم المجتمع و معاييره.

(قيس النوري، 1979)

وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد و علاقته بالآخرين حيث تشير إلى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو على مواصلة الانخراط فيه و على تقوقعه أو تمركزه حول ذاته حيث تنفصل ذاته في هذه الحالة عن ذوات الآخرين مما يدل على

عدم كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الاغتراب فيما بينهم.(عادل عبد الله محمد 2000)

1.4.4 _ تأثيرات العزلة الاجتماعية:

1.1.4.4_ على المستوى الفردي:

مما لا شك فيه أن غياب وضعف الروابط الاجتماعية، يؤدي إلى نتائج خطيرة، على المستويين النفسي والاجتماعي للأفراد، ومن أوائل من أشار لهذا كان "فارش ودونهام" في عام 1939م، حيث رجحوا أن فقد التواصل داخل المجتمعات يمكنه أن يؤدي لظهور بعض أعراض الشخصية الفصامية، وتتلخص هذه الآثار حسب دراسة دوركهايم 1951 في فقد المواءمة بين الفرد والمجتمع، مما يؤدي لغياب الضبط الاجتماعي القائم على القيم المجتمعية، ويؤدي هذا بدوره لفقد الثبات الاجتماعي والنفسي وما يتبع هذا من اضطرابات نفسية منها القلق والتوتر وسوء الأداء الوظيفي والاكتئاب الذي قد يدفع بالإنسان في النهاية إلى الانتحار.

وتتابعت الدراسات للتعرف على آثار هذه العزلة على الإنسان حيث ركز كل من "سلي" 1956، و "هنكل" و "ولف" 1957، وتبعهم "هولمس" و "راي" 1967، و "كاسل" 1974، و "كوب" 1976، و "فيل" و "بومان" 1992، على أن العزلة الاجتماعية تصنع تأثيراتها على الإنسان من خلال غياب الدعم الاجتماعي (Social support) الذي تقدمه الشبكات الاجتماعية المختلفة، وهذا الدعم الاجتماعي يمكننا تعريفه على أنه الدور الذي تقوم به العلاقات الاجتماعية المختلفة للحفاظ على - وتحسين- صحة الإنسان، ويمكننا أن نعتبره كعامل مضاد يعادل تأثيرات الضغوط المستمرة على صحة الإنسان النفسية والبدنية .

ومما لا شك فيه أن غياب العلاقات المجتمعية الحميمة يدفع أفراد المجتمع للهروب من مشاكلهم الحياتية المزمنة، وضغوط حياتهم، بوسائل متعددة؛ منها السقوط في مستنقع الإدمان أو الهروب في عالم الإنترنت الخيالي، والغوص فيه حتى الثمالة في علاقات تتميز بالسيولة وعدم الاستقرار.. علاقات متعددة وكثيرة وتشمل جميع أرجاء المعمورة، ولكنها تفتقد الدفء والحميمية.

2.1.4.4 _ على المستوى الجماعي:

غياب التعاون بين أفراد الحي الواحد أدى بنا إلى ما نعاني منه من فوضى مجتمعية عارمة، حيث تحول اهتمام الفرد كاملاً إلى أسرته، وأصبحت حدود العالم بالنسبة للإنسان تنتهي عند حدود باب شقته، نجد الجمال والنظافة في الداخل والقبح والقذارة في الخارج، لا يطرف لنا جفن ونحن نشاهد أو نشارك في صنع التلوث البصري والسمعي والبيئي، ولا يعنينا الاهتمام بأمر الجيران ومشاكلهم... المهم فقط أن يتعامل كل منا مع مشاكله الخاصة ويسير أموره وأمور أسرته، وغاب عن وعينا وإدراكنا أهمية أن نتعاون سويًّا من أجل جلب مصلحة عامة أو درء مفسدة توشك أن تقتلعنا الواحد تلو الآخر من جذورنا فشعار المرحلة "أنا ومن بعدي الطوفان".

5.4_ الاغتراب عن الذات:

يشير هذا المظهر إلى الشعور الفرد بعدم القدرة عن إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً، فلا يستطيع الفرد أن يستمد الرضا من نشاطاته، و صلته بذاته الحقيقية، انه إحساس الفرد وشعوره بتباعده عن ذاته.

وقد أعاد كل من "مدحت عبد الحميد ورشاد الدمنهوري 1990" تصنيف الشعور بالاغتراب إلى:

1.5.4_ الشعور بالاغتراب عن الذات ويتضمن:

الأنا المغترب فاقد الاحتياج.

الأنا المغترب فاقد الضبط.

2.5.4_ الشعور بالاغتراب عن الآخرين ويتضمن:

الشعور بزيف الواقع وتجنب الآخرين.

الاغتراب الفطري عن الآخرين.

الاغتراب الوجداني عن الآخرين.

وحسب هذا المفهوم السوسيوسيكولوجي المتعدد الأبعاد لمفهوم الاغتراب، فإنه يمكن القول أنّ الطالب المغترب هو الشخص الذي لا يحس بفاعليته ولا أهميته ولا وزنه في الحياة ويشعر تبعاً لذلك بانعدام تأثيره على المواقف الاجتماعية والنفسية التي يتفاعل معها. و يشعر أن اتساق القيم التي يخضع لتأثيرها أصبحت نسبية

ومتناقضة وغامضة ومتغيرة باستمرار وبسرعة، وأن علاقاته الاجتماعية لا تحقق له ذاته وتتجه تبعاً لذلك إلى العزلة والنفور عن الذات.

5 _ أنواع الاغتراب

1.5 - الاغتراب النفسي:

على الرغم من شيوع مفهوم الاغتراب النفسي فانه من الصعب تخصيص نوع مستقل نطلق عليه الاغتراب و ارتباطه بجميع أبعاد الاغتراب الأخرى، الثقافي و الوظيفي والسياسي والاجتماعي. فالاغتراب النفسي مفهوم عام وشامل يشير إلى الحالات التي تتعرض فيها وحدة الشخصية للانشطار أو للضعف أو للانهيار الثائر للعمليات الثقافية الاجتماعية التي تتم داخل المجتمع مما يعني أن الاغتراب يشير إلى النمو المشوه للشخصية الإنسانية حيث نفقد فيه الشخصية مقومات الإحساس المتكامل بالوجود والديمقراطية.

كما أن الاغتراب النفسي يشير إلى صراع أهداف الفرد مع الأهداف الثقافية في الوقت الذي يلتزم فيه بالوسائل المنظمة، ومن ثم يكون التفاعل مع النسق الاجتماعي في بعض جوانبه البنائية المتعلقة بالوسائل، أو خارج النسق في الجانب المتعلق بالأهداف.(BroWning P780)

ويتحدد مفهوم الاغتراب في الشخصية بالجوانب التالية:

- حالات عدم التوافق التي تعانيها الشخصية من عدم الثقة بالنفس والمخاوف المرضية والقلق والإرهاب الاجتماعي.
- غياب الإحساس بالتماسك والتكامل الداخلي في الشخصية.
- ضعف أحاسيس الشعور بالهوية والانتماء والشعور بالقيمة والإحساس بالأمن.

(على وظيفة، 998)

ويكن الحصول على درجة كلية لكل بعد وكذلك درجة كلية للاغتراب الوظيفي العام، و هي مجموع درجات الفرد على كل الأبعاد الخمسة الآنفة الذكر لتغيير الوجهة الذهنية في استجابة البحوث على البنود، فقد تمت صياغة بعض هذه

البنود في اتجاه الاغتراب وبعضها الأخر في اتجاه العكس، وتصحيح البنود الدالة على الوجود.

2.5 - الاغتراب الثقافي:

ينشأ الاغتراب الثقافي من عدم إمكانية(عجز) الإنسان أمام قوى المؤسسات والأنظمة التي أنشأها لرفاهيته فصادرت بعد حين"ذاته" وحريته، فوق ذلك ينشأ من استيراد "منظومات حضارية ثقافية" مع كل المنتج التكنولوجي الذي أصبح شائعا، كنتيجة طبيعية ونهائية. ولذا فالاغتراب عندئذ له مكونان، هما: المادي والثقافي.

إن الاغتراب الثقافي كمعطى إنساني لا يفسر استنادا إلى قوانين طبيعية، وبطريقة ميكانيكية فقط. إذ أن مثل هذا التفسير تفسير قاصر عن الوصول إلى الواقعية.

فاغتراب مجتمع عن ثقافته المادية أو اللامادية إما بسبب عدم كفايتها لإتمام مطالبه، أو لعدم وعيه بآفاقها، ولجوئه لثقافة أخرى بديلة تلبي له مطالبه، ولا تحقق له التوحد معها لا يمكن فهمها بمعزل عن الوعي والمعرفة.

إن اغتراب أفراد المجتمع عن ثقافتهم في ظل تعدد ثقافات أمم أخرى وسيادة بعضها أو أحدها، لا يمكن فهمه على أساس إمكانية الثقافة السائدة في معالجتها لمختلف الحالات والمتغيرات والأحداث والمواقف والتحديات فحسب، بل أيضا لعدم الوعي بإمكانية ثقافة المجتمع على معالجة هذه التساؤلات والمواقف والتحديات ... الخ، أو لشعورهم بعدم المشاركة الفاعلة في الموروث الثقافي السائد، الأمر الذي يؤدي إلى شعور أفرادها بالعجز ف ظل مرجعيتهم الثقافية مما يؤدي بهم إلى اللجوء لمرجعيات أخرى يعتقدون أنها أجدى في معالجة التطورات والأحداث، وهذا اللجوء لا يؤدي بهم بالتالي إلى شعور بالتوحد معها_ على المستوى النفسي _ وتجاوز الاغتراب فيها في ظل غياب نظرة إنسانية متوازنة وشاملة ثقافياً. وربما أمكن ذلك عن طريق إشاعة وعي وتعليم حقيقي، عن هذا الوعي ينبغي أن يكون صادقا وموضوعيا، وحتى يتحقق ذلك ينبغي أن تسود الشفافية والموضوعية في الطرح، وهذا الطرح لا يقبل تقديم صورة إيجابية ــ فقط ــ عن ثقافتنا على حساب الحقائق السلبية ومحاولة تلافيها أو التستر عليها بدافع الانحياز، فهذا المنحى وإن حقق

مكاسب قصيرة المدى وسريعة التأثير، لكنه أمام نشاط الناس المعرفي وتوسع آفاق الحصول عليها، سيصطدم بما سيوصلهم إليه وعيهم بالحقيقة في ثقافتهم، الأمر الذي إن حدث سيجعل حجية كل المعلومات و القناعات السابقة في موضع المساءلة، و لربما التمرد عليها، ومن ثم البحث عن بدائل أخرى لا تحقق له التوحد معها وإن استطاعت أن تكفل له الوفاء بمطالب القوانين والاحتياجات المادية لحياته، وسيبقى الجزء الآخر لوجوده وهو اللامادي منفصلا عنه يؤدي به للاغتراب، هذا الدور لتوضيح هذا التوصيف هو مسؤولية المجتمع بعامة ومسؤولية مؤسسات التعليم والإعلام بخاصة.

و لقد اغتربت حياتنا الفكرية من واقعنا في حالات كثيرة و خطيرة، اغتربت صفوة المثقفين عن مشكلة حياتنا فعلى سبيل المثال يرى المسئولون عن وسائل الإعلام أنهم مضطرون إلى مخاطبة الجمهور على قدر طاقته ،فتلجأ تلك الوسائل إلى التبسيط الذي يطمس الفروق بين المختلفات ،فلا يلبث إزاء هذا كله أن يجد نفسه في عزلة و وحدة ،ينحت بما لا يفهم إلى القلة التي تتابع تخليلها في وقتها فهل من عجب أن تضيف نفس المثقف و يشعر بالعزلة.(زكي نجيب محمود 1989)

و تشير الدراسات و البحوث إلى أن العزلة و الشعور بالاغتراب يعد من العوامل الرئيسية المسؤولة عن مدى تحقيق الهوية أو طمس معالمها فالإنسان كما أشار "محمد الكتاني" 1998 لا يستطيع تحقيق هويته إلا في وسط اجتماعي يتحقق فيه التفاعل بين الذات و غيرها من الذوات و أنه لا يدرك هويته إلا من خلال المسؤولية التي سيستشعرها تجاه الآخرين.(محمد الكتاني 1998)

إن خلق هذا الارتباط بين أفراد المجتمع وثقافتهم وتجاوز الاغتراب بينهما لا يعني بالضرورة نظرة سلبية لكل ما هو وافد أو مستحدث لاسيما في ما يتعلق بالأمور المادية وإن كان المادي واللامادي متلازمان ثقافيا وفي أغلب الأحيان، ولعل توسيع آفاق الوعي بإنسانية الحضارة من شأنه أن يرأب الصدع في هذا المجال، يبقى أن الاغتراب قدر يصاحب كل تغيير، لكن يمكن تخفيف آثار هذه التغيرات وجعلها أكثر انسجاما مع مراحل التطور بحيث لا تخلق هوة وإرباكا في المجتمع من خلال إشاعة سلوك المرونة والواقعية بدل الجمود والطوباوية، كما

يمكن من خلال التوصيف المتقدم خلق معان وأبعاد قيمة متغيرة ومتطورة يمكن التواصل معها، وقد أورد (قيس النوري) خلاصة لأراء جملة من التخصصين من شأنها أن تساهم في التخفيف وربما تجاوز الاغتراب نتبناها في هذا المورد وهي:

أولا: من الضروري لنمو شخصية الفرد أن يحصل على الفرص التي تسمح له بالإسهام في فعاليات منتجة هادفة فيها دعم للنفس أو الذات، وأن تيسر له الإمكانات التي تمنحه المجال لتجسيد ذاته والتعبير عن شخصيته، ومن الواضح أن سلب الفرد حق التعبير عن خصائص شخصيته غالبا ما يحول بينه وبين تطويرها.

ثانياً: عندما تصبح الفعاليات الإنتاجية والنتائج التي يصل إليها الفرد من أعمالها و ذاته التي يتصف بها، عندما تصبح كلها تحت سيطرة الآخرين فإنها تحجب عنه ذهنيا وعاطفيا، وهذا ما يسلط الضوء على الصلة بين تلقائية العمل ودرجة التمسك بها.

ثالثاً: إذا انغمس الفرد في توجه استغلالي إزاء الواقع فإنه من المتعذر عليه أن ينشئ صلة مناسبة أو مرضية بينه وبين ذلك الواقع، فقد يندفع الفرد بسبب أو بآخر لاكتناز الأشياء المادية دون تقدير واع لما فيها من قيمة اجتماعية أو جمالية أو عملية، ويترتب على اندفاعه هذا أن يصبح أداة عاجزة عن السيطرة على هذه النزعة مما يدخله في تجربة الاغتراب عن المغزى الذهني والعاطفي الكامن وراء هذا النوع من السلوك.

رابعاً: عندما يبتغي الإنسان مصالحه الشخصية دون تقدير لحاجات الآخرين ومنافعهم، فانه لن يستطيع إقامة علاقات دائمة معهم.

خامسا: للهروب من الاغتراب لا بد للعلاقات بين الأطراف من أن تكون مبنية ليس على أساس المصالح المشتركة فقط، بل على أساس تضامن قيمي مشترك ومرجعي إيديولوجي معرفي أيضا.

سادساً: لا تتوازن الشخصية البشرية عندما لا يكون الفرد في حالة من الاعتماد والاتحاد مع الآخرين، وهذا القول نابع من كون الإنسان كائناً مثالياً اجتماعياً قيميا.

1.2.5- مظاهر الاغتراب الثقافي:

1.1.2.5- فقدان الهوية الثقافية:

يطلق مفهوم الهوية على نسق المعايير التي يعرف بها الفرد و يعرف، و ينسحب ذلك على هوية الجماعة أو المجتمع أو الثقافة. و الهوية ليست كيانا يعطى دفعة واحدة إنما هي حقيقة تولد و تنمو وتتكون و تتغاير ، و تشيخ و تعاني من الأزمات و الاستلاب (البكس مشيللي 1993)

و يتحدث علماء النفس الاجتماعي عن نوعين من الهوية بينهما درجة كبيرة من الارتباط هما الهوية الشخصية، و الهوية الاجتماعية، تقوم الأولى على الخصال و السمات الفردية أما الثانية فتقوم على الانتماء للجماعة.

أحيانا يفقد الفرد الإحساس بالهوية فتراه يسلك طرق عنيفة ضد المجتمع و معاييره(اللامعيارية)، كما يشعر الفرد في الجماعات أحيانا بالانفراد و اللامسؤولية فيصبح أقل وعيا بقيم الجماعة (Sears et al 1999)

و من الآثار السلبية المترتبة عن فقدان الهوية الشخصية أو الثقافية، ظهور العديد من السلوكيات غير المقبولة اجتماعيا، مثل الانسحاب أو ما يسمى بالعزلة الاجتماعية التي يترتب عنها عدم المشاركة في المسؤولية الاجتماعية، و التمركز حول الذات و الانغلاق في دائرة الأهداف، و المصالح الشخصية، كما تظهر سلوكيات أخرى مثل رفض القوانين، و المعايير الاجتماعية و الثقافية . و جميع هذه المظاهر السلوكية تعكس الشعور الاغتراب الثقافي، حيث أن الشعور بالهوية هو أساس الشعور بالانتماء ، لذلك كان لفقدان الهوية، و اضطرابها أحيانا، أثرها الواضح و المباشر على شعور الفرد بالعزلة و الاغتراب و اليأس و التشاؤم و انعكاس ذلك على صحة الفرد النفسية و الاجتماعية.(خليفة 2003)

2.1.2.5- الصراع بين الماضي و الحاضر :

يتجلى الصراع بين الماضي و الحاضر ، في الصراع بين قيم الماضي و قيم الحاضر، و بين قيم الثقافة التقليدية، و قيم الثقافة المعاصرة، و يعود ذلك إلى عدم قدرة الثقافة على احتواء القيم الجديدة التي يطرحها التطور العلمي والتكنولوجي مما يؤثر سلبا على بنية الشخصية و يؤدي إلى اغترابها. (خليفة 2003)

و يظهر الاغتراب الناتج عن الصراع بين الماضي و الحاضر، إما بغرق الإنسان في الماضي، و يبقى أسيرا لأفكاره الماضية، أو يعيش في كنف التبعية بدون رأي أو قرار يتقلد عناصر متنافرة من ثقافات مختلفة.

(زكي نجيب محمود 1979)

3.5 - الاغتراب السياسي:

يعتبر الاغتراب السياسي واحدا من أكثر المفاهيم شيوعا، و بخاصة استخدامه في العلوم الاجتماعية المعاصرة، كالسياسة و سلوك التصويت في الانتخابات و وضع القرارات السياسية، و الاغتراب السياسي مفهوم حديث، يستخدم للإشارة إلى أن كل أنواع الاتجاهات السلبية نحو المجتمع عموما و النظام السياسي بصفة خاصة، و قد حاول الباحثون تجزئة هذا المفهوم إلى مكونات.(احمد فاروق 1992)

فالاغتراب السياسي " هو شعور الإنسان بعدم الرضا أو عدم الارتياح للقيادة السياسية و الرغبة في الابتعاد عنها، و عن التوجهات السياسية الحكومية و النظام السياسي بصفة عامة "(Long, s 1987)

و الاغتراب السياسي تبدو مظاهره في العجز السياسي الذي يتضمن أن الفرد المغترب ليست لديه القدرة على إصدار قرارات مؤثرة في المجال السياسي و كذلك تغيب عنه المعايير التي تشكل النظام السياسي، و هو ببساطة شعور الفرد بأنه ليس جزءا من العملية السياسية و أن صانعي القرارات لا يضعون له اعتبارا و لا يحسبون له حسابا.(أحمد خيري، 1983)

و يقصد به كذلك شعور الفرد بالعجز إزاء المشاركة الإيجابية في الانتخابات السياسية المعبرة بصدق عن رأي الجماهير، و كذلك الشعور بالعزلة عن المشاركة الحقيقية الفعالة في صنع القرارات المصيرية المتعلقة بمصالحه، و اليأس من المستقبل على اعتبار أن رأيه لا يسمعه. و إن سمعه لا يهتم به و لا يأخذ به.(محمد خضر عبد المختار، 1998)

و الاغتراب السياسي عند "هيجل" يلازمه اغتراب ديني لأن الفرد حين يغترب سياسيا يلجأ إلى الاحتماء في طبيعة أبدية تجاوز دينه و قد حاول "هيجل"

رفع هذا التناقض بين الفرد و الدولة حيث تصور إمكانية تحول الفرد إلى مواطن، و مملكة السماء و مملكة الأرض. (مراد وهبة 1979)

و يدعم "فيورباخ" صلة الدين بالسياسة، فالدين أساس النظم السياسية، ففي الوقت الذي يكون فيه الدين مقدسا نجد تقديس الزواج و الملكية و قوانين الدولة، فالإنسان بلا موضوع لا يكون شيئا.(حسن حنفي، 1979)

و يقدم "لونج" Long,S (1987) وجهات نظر مختلفة لتفسير الاغتراب السياسي نوجزها في الآتي:

1.3.5 - نظرية التنظيم المعقد:

ترى هذه النظرية أن التمرد السياسي عادة ما يحدث عندما يصبح الناس عاجزين أو غير راغبين في المشاركة السياسية في المجتمع أو في التنظيمات السياسية، و يرجع ذلك إلى سببين أساسيين.

- ضعف العلاقات الاجتماعية الأولية

- العجز عن الانتماء إلى المنظمات التطوعية و المشاركة فيها، فإذا توافر هذان السببان كان الاغتراب السياسي نتيجة طبيعية.

2.3.5- نظرية المجتمع الجماهيري:

ترى هذه النظرية أن المجتمع الحديث من الصعب فهمه و لا يعطي الإنسان أهدافا واقعية ممكنة التحقيق، و يتكون من أفراد أصحاب قيم متباينة، و هذا المجتمع لا يعطي المرء سوى إشباعات شخصية محدودة، و إحساس ضعيف بالضبط و السيطرة على مجريات الأمور، و هذه الخصائص تؤدي بدورها إلى التمرد السياسي.

3.3.5- نظرية الفشل الشخصي:

تفترض هذه النظرية ثلاثة شروط تؤدي إلى الاغتراب السياسي:

_ أن يكون المرء في وضع اجتماعي يحد من تحركاته و أفعاله

_ و أن الفرص الضيقة و المحددة في الحياة تعوقه عن تحقيق أهدافه

_ و أن يدرك المرء نفسه يوصفه إنسانا فمثلا في محاولتة لتحقيق أهداف الحياة، فإن الفشل في تحقيق هذه الأهداف لا يؤدي مباشرة إلى التمرد بل إن هذا الفشل لا

بد أن يكون له أسباب اجتماعية و أن يدرك المرء و يعترف به و ذلك لكي يحدث الشعور بالتمرد السياسي

4.3.5- نظرية المساواة الاجتماعية:

هذه النظرية ترى أن الأوضاع الاجتماعية للناس لا تؤدي مباشرة إلى التمرد السياسي و بالأحرى فإن هذا التمرد ينجم عن إدراك الناس بأن الفئات الاجتماعية العليا تحصل على امتيازات اجتماعية كبيرة في علاقاتهما بكافة مؤسسات المجتمع والواقع أن هذه النظرية تحددها الحقائق الأمبريقية التي تؤكد لنا الربط الوثيق بين التمرد السياسي و بين المكانة الاجتماعية الاقتصادية المتدنية في التعليم –الدخل- العمل اليدوي.

5.3.5- نظرية العزلة الاجتماعية:

ترى هذه النظرية أن التمرد السياسي يرتبط بالعزلة عن النظام السياسي و عجز عن تمثله و استيعابه و هذا العجز عن الاستيعاب هو جزء عام من استيعاب أية روابط اجتماعية لأية موضوعات اجتماعية و قد يكون من طبيعة معرفية أو سلوكية.

6.3.5- نظرية الحرمان الاجتماعي:

تفترض النظرية الشعور بأن الحرمان الاجتماعي يؤدي إلى تدني تقدير المرء لذاته و هذا يؤدي إلى مستويات كبيرة من التمرد السياسي، و العاملان الأساسيان في هذه النظرية هنا:

- العلاقة بين إدراك المرء للحرمان الاجتماعي و شعوره المتدني لذاته.
- العلاقة بين التقدير المتدني للذات و الشعور بالاغتراب السياسي

7.3.5- نظرية الواقع السياسي الاجتماعي:

تفترض هذه النظرية وجود علاقة مباشرة بين إدراك المرء لفعالية النظام السياسي الاجتماعي في أدائه لوظائفه و بين شعوره بالتمرد السياسي حيث أن النظرية الناقدة لعمل النظام ترتبط مباشرة شعوره بالتمرد.

8.3.5- نظرية التمرد النظامي:

ترى هذه النظرية أن هناك ثلاثة أسباب تؤدي إلى الاغتراب السياسي و هي :

_ إدراك الواقع السوسيوسياسي للنظام مثل التمييز العنصري أو التمييز بين الطبقات الاجتماعية

- الرؤية المثالية للتوجيهات السياسية للنظام السياسي الاجتماعي التي عادة ما تكون من طبيعة أخلاقية جامدة و نمطية.

- الاستجابة السيكولوجية المتمثلة في إدراك المرء لتهديد أبنية النظام السياسي الاجتماعي و هنا يدرك المرء بأن ثمة هناك تهديد موجه إليه يفقده حريته.
(Long .s.1987)

تؤكد العديد من الدراسات على مدى ارتباط الشعور بالاغتراب السياسي بالكثير من المتغيرات منها ما هي نفسية و اجتماعية و اقتصادية إذ تعتبر مثلا بعض الدراسات أن الاغتراب السياسي يوجد بنسبة 58% لدى فئة الراشدين.
(Hortion and all 1960)

و تؤكد نتائج دراسة "ملفن سيمان" 1967 أن نسبة 49% من العمال اليدويين منخفضي الاغتراب و يحصلون على درجة عالية من المعرفة السياسية وأن نسبة 51% من العمال اليدويين مرتفعي الاغتراب يحصلون على درجة منخفضة من المعرفة السياسية، أي أنه كلما ارتفع الاغتراب بالنسبة للعمال اليدويين انخفضت المعرفة السياسية. (Seeman M 1967)

4.5- الاغتراب الديني:

ورد الاغتراب الديني في كافة الأديان على أنه " الانفصال أو التجنب عن الله، فقد جاء الاغتراب في الإسلام على هذه الصورة التي يوضحها حديث الرسول صلى الله عليه و سلم حيث قال: " بدأ الإسلام غريبا و سيعود غريبا كما بدأ، فطوبى للغرباء". قيل و من الغرباء يا رسول الله، قال: الذين يصلحون إذا أفسد الناس. والغرباء هم فئة قليلة من أهل الصلاح و التقوى استجابت للرسول صلى الله عليه وسلم في مبتدأ الدعوة، و نأت بنفسها عن الشبهات و الشهوات.(حسن سعد، 1986)

و قد أوضح فتح الله خليف 1979 أن الاغتراب في الإسلام جاء في ثلاث درجات هي :

- اغتراب المسلم بين الناس .
- اغتراب المؤمن بين المؤمنين.
- اغتراب العالم بين المؤمنين .

فغربة العلماء هي أشد أنواع الاغتراب لقلتهم بين الناس، و قلة مشاركة الناس لهم، و قد زالت الغربة عن المسلمين حين ظهر الإسلام و انتشرت دعوته و دخل الناس في دين الله أفواجا، و لكن سرعان ما أخذ الإسلام في الاغتراب و الترحل حتى عاد كما بدأ ، فلم يمض قرن من الزمان على الإسلام حتى وصف المسلمون بالغربة.

و جاء في "الرسالة القشيرية" "لأبي القاسم عبد الكريم بن هوزان القشيري" (1940) و إذا كانت الغربة قد أسرعت إلى الإسلام في زماننا بعد أن زال الورع و طوى بساطه، و اشتد الطمع، و ارتحل عن القلوب حرمة الشريعة، و قلة المبالاة بالدين، و رفضوا التمييز بين الحلال و الحرام، و أدانوا بترك الاحترام، وطرح الاحتشام، و استخفوا بأداء العبادات، و استهانوا بالصوم و الصلاة، و ركنوا إلى إتباع الشهوات ، عاد الإسلام غريبا كما بدأ حين تفشت في المسلمين فتنة الشبهات و الشهوات. و بينهم فتنة الشهوات و فتنة الشبهات.(فتح الله خليف، 1979)

و إذا كان القرن السابع عشر هو عصر الرياضيات، و القرن الثامن عشر عصر العلوم الفلسفية، و القرن التاسع عشر هو عصر علم الأحياء فان القرن العشرين هو عصر الخوف، فليس من شك في أن القرآن الكريم و سيرة النبي صلى الله عليه و سلم ، يشيران إلى الزهد في الدنيا، لا إلى هجرها و الخروج منها أو العيش فيها عيشة الأموات. قال تعالى: " قل من حرم زينة الله التي أخرج لعباده و الطيبات من الرزق قل هي للذين آمنوا في الحياة الدنيا خالصة يوم القيامة "

(سورة الأعراف)

إذن فالإسلام لم يحرم التمتع بالحلال من أمور الدنيا، و لكن الذي حرمه هو الانغماس في شهواتها التي تشغل القلب عن ذكر الله. و على ذلك يكون الاغتراب بالمعنى الإسلامي اغتراب الحياة الاجتماعية الزائفة الجارفة، و اغترابا عن النظام

الاجتماعي غير العادل. فالغرباء قاوموا الحياة و مغرياتها بطريقة ايجابية ، فقهروا السلطتين جميعا: سلطة الحكام و سلطة النفس بترويضها على الطاعات و اعتزالهم عن الناس، فحل النظام الروحي الداخلي الذي يشيع في النفس الشعور بالأمن و الأمان، محل النظام السياسي الخارجي الذي أدخل الرعب و الخوف في قلوب المسلمين بعد أن تفشت، و هو أكثر العصور انغماسا في الاغتراب.

و يأتي القرن الواحد و العشرين بالعديد من التغيرات في كافة المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و التربوية. مما أدى إلى طمس معاني الحياة الإنسانية، و عجز الإنسان عن التوافق مع هذه المتغيرات، و اضطراب منظومة القيم، و بالتالي الشعور بالعجز و اللامعنى و اليأس و غيرها من المظاهر السلبية التي تكشف عن العديد من الأمراض و الانحرافات و الاضطرابات النفسية والاجتماعية.

و في هذا الشأن أشار الفيلسوف الفرنسي "هنري برجسون " إلى أن مشكلة العصر الحاضر متمثلة في الصراع بين طغيان الآلية و تضاؤل نصيب الروح، قد ترتب عليها ذلك الفراغ بين الجسم و النفس و ظهور العديد من المشكلات النفسية و الاجتماعية و السياسية و الدولية.

و أوضح " برجسون" أن هذه الآلية المفرطة في حاجة إلى ما يوازيها من الصوفية. (بدوى، 1984)

و يعد الاغتراب أحد العوامل المهمة المسئولة عن أزمة الإنسان في العصر الحديث، حيث أصبح منفصلا عن مجتمعه الذي يعيش في إطاره، و حتى عن نفسه و أفعاله، و بالتالي أصبح عاجزا عن تحقيق ذاته و وجوده. و من أسباب تزايد الاغتراب الديني في هذا العصر هو قصور عمليات و أساليب التنشئة الاجتماعية التي يبنيها المنشئون مع الأطفال، و عدم العناية بالتربية الدينية

(L awson، et al, 1998)

و يعتبر الإيمان عاملا مهما في تحقيق الصحة النفسية للإنسان في الحياة بوجه عام، و في العصر الحديث المليء بالتغيرات بوجه خاص. فالحياة بلا إيمان مثل البحر الهائم المتلاطم بالأمواج، و وهم لا فائدة منه.

و هذا ما كشفت عنه العديد من البحوث و الدراسات النفسية الحديثة في كل من أوربا و أمريكا، حيث تبين أن الصحة النفسية المتزنة للأشخاص المترددين على دور العبادة (سواء المساجد أو الكنائس) تتفوق بشكل جوهري على غيرهم من غير المترددين عليها أو ممن لا عقيدة أو إيمان لهم. كما تبين أن الرفاهية وحدها لا تحقق التوازن النفسي أو الرضا الكامل في الحياة. و هذا ما ورد ذكره بوضوح في القرآن الكريم، قال تعالى:" الذين آمنوا و تطمئن قلوبهم بذكر الله ألا بذكر الله تطمئن القلوب " (سورة الرعد).

و جاءت الدراسات بعد ذلك بمئات السنين كي توضح أن للقرآن الكريم تأثيرا فعالا في إدخال السكينة و الطمأنينة للنفس البشرية، ففي دراسة قامت بها إحدى الجمعيات الطبية الإسلامية بالولايات المتحدة الأمريكية على مجموعة من المواطنين الذين لا يتحدثون العربية و من غير المعتنقين للديانة الإسلامية، و جميعهم خضعوا لجلسات استماع طويلة لآيات قرآنية بالعربية و بطريقة التجويد المتعارف عليها. وقد أظهرت هذه الدراسة أن هناك تأثيرا فيزيولوجيا و حيويا و بيولوجيا بشكل يكشف عن بعض المؤشرات الدالة على الهدوء النفسي الطبي في الأشخاص الذين استمعوا للآيات القرآنية (محمد الفار 1999)

و حول علاقة الاغتراب بالتدين ، قام "بركات حمزة" (1993) بدراسة هذه القضية لدى عينة من طلاب الجامعة قوامها 632 و اعتمد الباحث في دراسته للعلاقة بين هذين المتغيرين على مقياسين أحدهما للاغتراب (يضم خمسة مقاييس فرعية هي : الشعور بالعجز، و انعدام المعايير، و الغربة عن الذات، و انعدام المعنى، و العزلة الاجتماعية)، و المقياس الثاني للتدين، و أسفرت نتائج هذه الدراسة عن ارتباط الاغتراب بالتدين ارتباطا سلبيا جوهريا لدى العينة الكلية و العينات الفرعية. مما يعني أن الشعور بالاغتراب يقترن بحياة خالية من الجانب الديني والروحي.

و ركزت العديد من البحوث على الارتباط بين الدين و الأنوميا واللامعيارية، معتمدة في ذلك على تصور " دوركايم " إن الشخص الذي يحصل على درجات مرتفعة في الأنوميا و اللامعيارية، يحصل غالبا على درجات منخفضة في التدين

وبوجه عام انقسمت البحوث حول علاقة الاغتراب أو الأنوميا بالتدين، إلى ثلاث فئات:

الفئة الأولى: كشف أصحابها عن علاقة سلبية بين الاغتراب و التدين بوجه عام.

الفئة الثانية: كشفت عن وجود علاقة ايجابية بين الاغتراب و بعض جوانب أو مؤشرات التدين.

الفئة الثالثة: أسفرت عن عدم وجود علاقة واضحة بين هذين المتغيرين.

ويرجع التعارض بين نتائج البحوث حول علاقة الاغتراب بالتدين إلى عدة عوامل من بينها صغر حجم العينات، و اختلاف الأساليب المستخدمة في قياس هذين المتغيرين. و لكن على الرغم من هذا التعارض فان الاتجاه العام لنتائج البحوث يشير إلى ارتباط سلبي بين الاغتراب و التدين و الإيمان الداخلي القوي.

5.5- الاغتراب الوظيفي:

يعتبر الاغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة جدا و مؤشرا على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الانحدار و الفشل ، فالاغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين بالمؤسسة إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل معها لأسباب تتعلق بالمؤسسة ذاتها أكثر مما تتعلق بالموظف ، و هو قرار خطير يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها وولاءه لها و يترتب عليه نتائج و خيمة بالنسبة لكلا الطرفين غالبا ما ينتهي بإنهاء العلاقة بينهما نهاية غير مرضية .

1.5.5- مراحل الاغتراب الوظيفي:

يمر الاغتراب الوظيفي بثلاث مراحل تزداد كل مرحلة خطورة عن المرحلة التي تسبقها ، و تصبح العلاقة بين كل مرحلة و المرحلة التي تليها علاقة تراكمية تؤدي في النهاية إلى زيادة محصلة سلبياتها و رفع حدتها .

1.1.5.5- المرحلة الأولى: (مرحلة الاغتراب النفسي)

و تتميز هذه المرحلة بشعور موظف بأن العلاقة بينه و بين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، و أنه أصبح يسودها شيء من التوتر ، و يعزو الموظف ذلك إلى أن المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي تجاهه ، و أنه

لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية و المنزلة الاجتماعية لديها إلى أن يدخل في دائرة النسيان و الإهمال في المؤسسة .

و يستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة، و قد يتراءى له أن كل ما يعاني من مشاكل و صعوبات إنما تسببها له المؤسسة ، و يصبح الموظف نتيجة ذلك مهموما و مشغولا بالمشاكل و الصعوبات التي يعزوها إلى عدم اهتمام المنظمة به، و يزداد هذا الشعور سواء إذا لم يجد أحد من المسئولين في المؤسسة من يتحدث إليه عن مشاعره و عن المشكلات التي يعاني منها .

عندئذ يبحث الموظف عن بديل ليبث همومه و شجونه إليه، قد يكون هذا البديل من داخل أو خارج المؤسسة، و في كلتا الحالتين سوف يمتد الضرر إلى كل من الموظف و المؤسسة، و الخطورة ليست عندما تكون هذه مشكلة موظف أو اثنين أو ثلاثة و لكن الخطورة تبدأ إذا أصبح مثل هذا الشعور سائدا بين العاملين، عندئذ ينشغلون بالحديث عن همومهم و المشكلات التي يواجهونها في المؤسسة.

و تتحول الأحاديث إلى بلبلة و شائعات و تصبح بيئة العمل في المؤسسة بيئة غير منتجة و تتدنى الإنتاجية، و ينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم و التشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في إنجاز الأعمال و تطويرها، و من أخطر العواقب للاغتراب النفسي انعدام روح المبادرة و الإبداع و انتشار روح اللامبالاة بين العاملين.(الشواف، 1424 هـ)

2.1.5.5- المرحلة الثانية: (الاغتراب الذهني)

و هي في الحقيقة امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي و لكنها أكثر خطرا على المؤسسة و العاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشرود الذهني و عدم القدرة على التركيز لدى العاملين و تبدو على بعضهم مظاهر الحزن و الاكتئاب، و تكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ ، و تتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم و يفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة، و يكثر الطلب على الإجازات و البحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبررا للابتعاد عن جو المؤسسة.

(الشواف، 1424 هـ)

2.1.5.5- المرحلة الثالثة (الاغتراب الجسدي):

و هي المرحلة التي يصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغترابا كليا حيث يكثر الغياب، و التأخر عن الدوام، و الخروج أثناء الدوام، و الانصراف قبل نهاية الدوام، وتكثر الاستقالات الجماعية في المؤسسة أو تصبح الصراعات بين العاملين المشرفين واضحة ، و يفقد الرؤساء المباشرون القدرة و السيطرة على الأمور.

إن مشكلة الاغتراب الوظيفي تتطور و تتفاقم عندما تكون الإدارة العليا قابعة في برج عالي، و في غياب كامل عن الواقع السيئ للمؤسسة بسبب عدم إيصال المعلومات الصحيحة لها، أو أنها لا تريد أن تسمع إلا الجوانب المضيئة، و الأخبار المفرحة، و إن كانت غير صحيحة. و عندما تصلها الأخبار الصحيحة و هي في غفلة من أمر المؤسسة، عندئذ تحل الكارثة، و لا تصدق الإدارة العليا حقيقة ما يحدث، و تبدأ حلقة جديدة من العلاقات المشدودة في هذه المرة بين مديري الإدارات و بين الإدارة العليا ، فيتبادلون الاتهامات بالتخاذل و التقصير و عدم تحمل المسؤولية، و تشهد المؤسسة في هذه المرحلة موجة من الآفات و الاستقالات بين المديرين و المشرفين و رؤساء الأقسام.

إنها أزمة حقيقية تواجه المؤسسة و تدفع بها إلى هاوية الانحدار و الفشل و تصبح سمعتها الخارجية سيئة مما يؤثر على كسب ثقة المتعاملين معها ، و إذا كانت حالة الاستقالات و الإقالات كبيرة بين العاملين المهرة و المتخصصين فان المؤسسة لا محالة تتعرض لخسائر معنوية و مادية كبيرة لا تستطيع بعدها النهوض فتكون هي الضربة القاضية للمؤسسة و لن تقوم لها قائمة.(الشواف، 1424هـ)

2.5.5- العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي:

تتنوع العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة و إن كانت في الغالب تعود إلى عاملين رئيسيين هما:

العوامل التي تعود إلى المنظمة

العوامل التي تعود إلى العاملين في المنظمة

1.2.5.5- العوامل التي تعود إلى المنظمة:

1.1.2.5.5- المكننة و الأتمتة:

يذكر "شتا" أن الثورة التكنولوجية ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في المنظمة الإنتاجية، و الخدماتية على حد سواء، و ذلك نتيجة لهيمنة الأتمتة، و أجهزة الحاسوب، و الأجهزة الإلكترونية على العمل اليومي، فظهر هذا الخطر التكنولوجي و كأنه مهدد للعلاقات الإنسانية و مثير للأمراض و المشاكل النفسية.

فبعدما كان الحرفيون و المهنيون و الإداريون سادة على أجهزتهم و مكاتبهم، أصبحوا خدما لها خاضعين لإرادتها. (الكبيسي 2004)

2.1.2.5.5- الخلل في تقارير كفاية الأداء:

تفتقر تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية، لاعتمادها في الغالب على تقارير فردية من جانب المشرفين مما يجعلها تتأثر بالاعتبارات و الأهواء الشخصية، و يؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين الموظفين و بين الإدارة. (الغمري 2002)

3.1.2.5.5- ضعف الفعالية الإدارية:

إن عدم فعالية الإدارة تؤدي إلى عدم قدرتها على أداء المطلوب منها، و بالتالي التفكير في إعادة بنائها على مبادئ الإدارة السلوكية بأن تأخذ بعين الاعتبار العمل الواجب أداؤه و المهارات التي تحتاجها لأداء العمل لتصبح قادرة على مجاراة الخطى السريعة للتطور التقني و لتتحمل كافة مسؤولياتها، و لن يتحقق لها ذلك إلا إذا كانت شروحات و وصف العمل تسمح للكل بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر به و تتعلق بعمله.(أبوسن 1991)

إن ضعف الفعالية الإدارية داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي، فالإدارة الجيدة يجب أن تتبع عدة خطوات جيدة للارتقاء بالعمل الإداري للتغلب على الأداء و من هذه الخطوات:

- التخطيط الجيد.
- متابعة خطوات التنفيذ.

- إتباع نظام توثيق فعال.
- فعالية إدارة الوقت

(عبده 1984)

4.1.2.5.5- ضعف نظام الحوافز:

إن عدم وضوح نظام الحوافز، أو خضوعه للمجاملات، و العلاقات الشخصية بين الموظفين، و القيادة العليا و المباشرة، يعتبر أحد العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لأن الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها.

و مستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام، يتأثر بغياب الحوافز لاسيما أن هناك عددا من النظريات، و الدراسات التي سعت إلى معرفة العلاقات بين الاغتراب الوظيفي و الحوافز، فترى مثلا مدرسة العلاقات الإنسانية، أن الموظف السعيد هو موظف منتج و قد تباينت الدراسات حول الاغتراب و الإنتاجية، أما المدرسة السلوكية فترى أنه ليس هناك علاقة ضرورية بين الاغتراب و الإنتاجية، وعموما قد لا يكون الاغتراب ناتج من العمل بذاته بل قد يكون الاغتراب ناتج عن الظروف المحيطة بالعمل، و الزملاء في العمل، وبيئة العمل و نوعية الخدمات...الخ. (عنوز، 1999)

5.1.2.5.5- الاحتفاظ بالمعلومات:

إن من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل، الاحتفاظ بالمعلومات، والخبرات، و عدم نقلها للعاملين، و الصف الثاني من القيادات، و كذلك وجود القيادات، و المشرفين، و العاملين، و أصحاب الخبرات الطويلة في العمل، ممن يحتفظون بمعلوماتهم، و لا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم، و قد يكون السبب وراء الاحتفاظ بالمعلومات و الخبرات، خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان آخر، إذا وجد من يقوم بعمله، و قد أتثبت جميع التجارب الميدانية، أن كل النظم، و القوانين، و الفلسفات، لم تنجح في علاج هذه المشكلة، و تغيير هذا السلوك.(المطرفي 2005)

و لقد عالج الفكر الإداري الإسلامي هذه القضية، لأن وازع الإيمان يستطيع أن يصنع ما يعجز عنه وازع السلطان، و يرجع اهتمام الفكر الإسلامي بهذه القضية

إلى أن عدم التعلم لخلق جيل جديد يحل محل القيادات يكون نتيجته حتمية وجود جهالة وضلال قال الله تعالى " و إذا أخد الله ميثاق الذين آتوا الكتاب لتبيننه للناس ولا تكتمونه " وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من سئل عن علم فكتمه ألجم يوم القيامة بلجام من نار" رواه البخاري.

إن المعرفة و الخبرات يجب أن تتحول عند حاملها إلى سلوك فعلي يتضمن حل المشكلات.(القرضاوي 1985)

6.1.2.5.5- سعة حجم المنظمة:

إن سعة حجم المنظمة يؤدي إلى آثار سلبية على العاملين بها، و من أهم هذه الآثار تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري، و الإشراف على الشؤون الفنية في المنظمة، و من ثم يشعر العامل أن المتابعة (الإشراف) عليه من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عنه ضعيف، مما يؤدي إلى تساوي المجد بغيره من العاملين، و يسهم هذا في أن يسود شعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل و بالتالي تنتشر حالات الإهمال، و اللامبالاة، و عدم الرضا عن العمل " الاغتراب الوظيفي".(عيسوي 1997)

7.1.2.5.5- عدم استعمال عوامل التحفيز:

من أهم مظاهر الالتزام هو اندفاع العاملين في العمل، و الذي يعتبر مظهرا صحيا و حيويا من مظاهر العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من قبل إدارة المؤسسة، بينما أهم مظاهر الهبوط في المعنويات و الإحباط و الاستياء لدى العاملين هي:

- عدم وجود الهمة و النشاط في العمل.
- عدم التعاون بين العاملين.
- عدم المحافظة على الدوام الرسمي.
- الشكوى والتذمر المستمر من العمال.
- عدم احترام مواقيت انجاز الأعمال.

و عندما تتحرف الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل، غالبا ما يتخذ البعض مواقف و ردود أفعال تدل على سخطهم، و استيائهم فضلا عن التهكم و

السخرية مما يدل على إحباطهم و اغترابهم، و المشكلة أنهم قد يجرون عدد كبير من أقرانهم إلى دائرة الإحباط و عند ذلك يكون من الصعب إحياء معنوياتهم وتحسين أدائهم. (إبراهيم، 1993)

8.1.2.5.5- العمل في مواقع منفصلة:

إن العمل في أماكن منفصلة لمؤسسة واحدة من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بعدم المساواة نتيجة لـــ:

_ وجود مميزات لبعض المواقع لا تتوفر للبعض مثل الحوافز والبدلات و أوقات وساعات العمل...الخ

_ وجود بعض الجوانب السلبية في الأماكن التي تبعد عن الإدارة المركزية مثل عدم ملاءمة ظروف العمل (التهوية و الإضاءة و الحرارة...الخ)

_ عدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة بنفس درجة أقرانهم الموجودين في الموقع الرئيسي أو الفروع القريبة منه.(السباعي وآخرون1996)

9.1.2.5.5- عدم ظهور دور الفرد:

يتعرض العامل لعدد كبير من المواقف داخل المنظمة التي يعمل بها، هذه المواقف قد تدفعه إلى اتخاذ موقف ما إذا ما تضمنت تهديدا حقيقيا بالنسبة لوجوده أو لسعادته المادية و المعنوية، فإذا ما شعر العامل أن دوره في المنظمة التي يعمل بها يتعرض للتعتيم من طرف بعض العاملين بقصد أو دون قصد فان ذلك من شأنه أن يعرض العامل لمجموعة من مثيرات الانفعال التي تنتابه مثل الخوف و الغضب و الضيق هذه العمليات الفيزيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم ومن ثم تساعد على انتشار الاغتراب في إحدى صوره لدى.(العيسوي، 1995)

10.1.2.5.5- ضعف القيم الدينية و دور المؤسسات الحكومية:

إن الأجهزة الحكومية المتخصصة، و الجامعات، و معاهد التنمية الإدارية، و مراكز التدريب، و غيرها، يمكنها أن تستثمر القيم الدينية الصحيحة للتأثير في قوى العمل بمستوياتها المختلفة لتغيير الاتجاهات، و أنماط السلوك، و غرس الانضباط، و المحافظة على العمل، واحترامه، و تقويته، و إعطاء المال العام النظرة المثلى و العليا ومن ثم إحداث التغيير، كما يمكن لأجهزة التعليم أن تجعل

هذه القيم الدينية محورا للتربية السلوكية، و النشأة الاجتماعية، و تجعل معايير الضمير الديني و الإخلاص في العمل لله، و يؤدي ذلك إلى الارتقاء الإداري في الوظيفة وفي العمل.

و يعتبر الدين الإسلامي عامل تغيير فعال في الإدارة العامة، و إدارة الأعمال. حيث أن النظريات التي تأخذ بتوجهات الإسلام، تعتبر أحكم النظريات وأمثلها لقيامها على إشباع حاجات الفرد، و إرضاء النفس، فهي تحتوي على توجيهات خالق البشر عز و جل (الغزالي 1987)

11.1.2.5.5- المنافسة الشديدة:

إن المنافسة بين العاملين في المنظمة الواحدة، تأتي غالبا في صالح العامل، طالما لم تتجاوز القواعد الصحيحة، و التي تتمثل في بذل الجهود في العمل للحصول على أكبر قدر ممكن من الاستفادة المادية و المعنوية من المنظمة، فإذا ما خرجت المنافسة عن أطرها الصحيحة كأن يتبع العاملون بعض الأساليب غير المشروعة للوصول إلى مكاسب غير مستحقة، فإن ذلك من شأنه أن يدفع من يجدون العمل فقط إلى اليأس من الوصول للمكاسب التي يريدونها، ومن ثم تنخفض معدلات أدائهم كما أن الاستسلام لليأس، و مشاعر الإحباط من شأنها أن تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي عن المنظمة. (العيسوي 1997)

12.1.2.5.5- ضعف مستوى التدريب:

إن ضعف مستوى تدريب الموظفين بوجه عام و رفع مستوى كفايتهم، و إنتاجهم من أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي، فالفرد يقوم بالتعلم إذا اشتدت لديه حاجة يريد إشباعها، معنى الرغبة في إشباع الحاجة وجود مشكلة أو أكثر تستلزم حلولا، و يعتبر كسب العيش مشكلة، و كثيرا ما يجابه القادة في مستويات الإدارة الثلاث مشاكل يستعصي عليهم حلها، و بالمحاولة و الخطأ يصلون إلى الحل، و العلاقة بين المحاولة و الخطأ وذكاء المتعلم علاقة طردية فإذا زاد ذكاء المتعلم زادت قدرته على التعلم بالبصيرة، و كذلك تزيد قدرته بزيادة خبراته، وزيادة عمره (البطري 2001)

لذا يتوجب التركيز على موضوع التعليم، و التدريب، لأننا في أمس الحاجة إلى تفجير طاقات البشر للعمل، و التفكير، و الانجاز، و بث روح التقدم، إن الذين ينتجون هم البشر و إنتاجهم محكوم بمدى ما يدركونه من معارف، و ما يتقنون من مهارات، و من اجل ذلك أصبح التعليم و التدريب جزءا من العملية الإنتاجية في المجتمع المعاصر لتحقيق التقدم و الرخاء.(محمود 1986)

2.2.5.5- العوامل التي تعود إلى الفرد:

1.2.2.5.5- الخوف و عدم الأمن الوظيفي:

يعرف (ثروب كاتز) الخوف بأنه انفعال تثيره المواقف الخطرة أو المنذرة بالخطر، و التي يصعب على المرء مواجهتها أي أنه انفعال مصاحب لغريزة الهرب.

إن شعور العاملين بالخوف، وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر و الانفعالات، كما أن تشتيت الجهود المبذولة أثنا وقت الدوام الرسمي من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة.(عبد الغي 1989)

2.2.2.5.5- نقص الكفاءة:

إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها.

و نتيجة لنقص الكفاءة، فإن بعض العاملين يلجئون إلى الغياب عن العمل، كما ينصرف البعض منهم قبل نهاية الدوام، و أيضا يكثر الصراع بين العاملين، وهذا يمثل وجها من أوجه الاغتراب الوظيفي (العيسوي 1997)

3.2.2.5.5- وقت الفراغ:

إن وجود وقت فراغ طويل لدى العاملين بالمنظمة من شأنه أن يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية، خاصة إذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير من العاملين، حيث ينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم الشخصية، و التشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في انجاز الأعمال.(العسوي1997)

4.2.2.5.5- سوء التوافق و التكيف:

إن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل إشباع حاجاته بصورة منتظمة و دائمة، سواء كانت معوقات مادية، أو معنوية، تعقد المجهودات المبذولة، لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل فيه و ينتهي به في الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف.(عبد الله 2002)

و تصنف مشاكل التوافق و عدم التكيف إلى:

- الإحباط و الأزمات النفسية.
- الضغوط والصراعات النفسية.

إن سوء توافق و عدم تكيف العامل بالمنظمة التي يعمل بها، من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة، و يتراءى له أن المشكلات التي يعاني منها سببها المنظمة، و نتيجة لذلك يبحث العامل عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله النفسية فيها، و إذا انتشرت هذه الحالة بين قطاع كبير من العاملين فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب النفسي بينهم.

5.2.2.5.5- قيم و اتجاهات العاملين:

قد ينجم الاغتراب الوظيفي من عدم ملاءمة قيم العمل و ضوابطه و أهدافه مع قيم الفرد و اتجاهاته و أهدافهن أي أن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه، و أن محيط العمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه من اهتمام، و أن حاجات الفرد و رغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين.

(الكبيسي، 1425)

6.2.2.5.5- سوء إدارة الوقت:

إن أكثر العاملين لا يحسنون استغلال الوقت بفعالية، و للأسف هناك من الناس من يظن أن تنظيم الوقت معناه الجد التام، و لا وقت للراحة، و البعض الآخر يظن أن تنظيم الوقت شيء تافه لا وزن له، ذلك لأنهم لا يقيمون للوقت وزنا و لا أهمية، و هذه المفاهيم تجعل عملنا منخفض الإنتاجية، فمهما عملنا و اجتهدنا لعدة ساعات، فإننا لن نكون منتجين، ما لم ننظم أوقاتنا و نتخلص من كل ما يضيع علينا أوقاتنا.(القرضاوي، 1985)

و لعلنا نتساءل لماذا يكفي الوقت بعض الناس لإدارة المؤسسات الضخمة، و البعض الآخر يعجز عن انجاز بعض الأعمال البسيطة؟

إن الفرق يكمن في فعالية استغلال الوقت، إن فوائد تنظيم الوقت السليم فورية و كبيرة فهي تحقق عدة نتائج في العمل أهمها:

تحسين النوعية.

زيادة سرعة الأداء.

التخفيف من ضغط العمل.

تقليل عدد الأخطاء الممكن ارتكابها.

تعزيز الراحة للعامل.

و من أهم الأسباب التي تعمل على ضياع الوقت، عدم تنظيم المدير لمكتبه، و قد أشارت الدراسات، و الأبحاث، إلى أن المكتب غير المنظم يؤدي إلى إنتاج أقل، و ساعات عمل طويلة بدون فائدة، إضافة إلى انخفاض المعنويات لدى العاملين، و بالتالي المساهمة بدور فعال في اغترابهم وظيفيا.(عنوز 1999)

7.2.2.5.5- ضعف الإيمان:

ذكر القرآن الكريم الإيمان مقرونا بالعمل في أكثر من تسعين أية من آياته، و لذا نرى المؤمن الفعلي هو الذي يندفع للعمل بحافز من نفسه، و باعث ذاتي، مصدره الإيمان بالله و رسوله صلى الله عليه و سلم و المؤمن الحق هو الذي يتيقن بأن النجاح في الدنيا متوقف على العمل، و أن الجنة في الآخرة ليست لأهل البطالة و الكسل، بل لأهل الجد و العمل، و الإتقان، قال الله تعالى "وتلك الجنة التي أورثتموها بما كنتم تعملون".(سورة الزخرف آية 772)

و يشير "أليكس كاريل" في كتابه الإنسان ذلك المجهول، إلى أن الصلاة هي أعظم طاقة مولدة للنشاط عرفت إلى يومنا هذان و إن كان هذا أثر الصلاة بصفة عامة، فإن صلاة المسلمين هي أعظم طاقة، و أعمق أثرا، فهي ليست تعبدا محضا، و ضراعة، و إنما مع التعبد و الضراعة، هي مدرسة لتعليم المبادئ الأخلاقية والاجتماعية المثلى، و باعت روحي، و معنوي، و طاقة دافعة للعمل و زيادة الإنتاج.(عبده 1997)

8.2.2.5.5- ضعف مقوم القيادة:

إن ضعف مقومات القيادة لدى القائد الإداري، و عدم إلمامه بالمهارات الإدارية يعتبر من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي، لذا فقد حرص الدين الإسلامي على توضيح المقومات الأساسية في القائد الإداري ليكون أهلا للقيادة الرشيدة.

9.2.2.5.5- عدم التخصص في العمل:

إن تنمية الموارد البشرية يتم عن طريق التوسع في التعليم و التدريب، و من ثم يتوفر عدد من المختصين في مجالات العمل المختلفة، و تكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات، و ذلك بوضعها في مجالات عمل مختلفة تماما مما يقلل من أداء المختص في العمل الذي أسند إليه في غير مجال تخصصه.

(الهواري، 2000)

10.2.2.5.5- اليأس و الاستسلام للفشل:

إن اليأس من أسوإ الصفات التي انتشرت بين العاملين في هذا العصر الذي نعيشه، و بالرغم من أن الجميع يعرف مساوي اليأس فإننا على الأقل نقف سلبيين أمامه.

إن عدم الاعتماد على النفس، و الثقة، و المقدرة على العمل، و عدم مواصلة العمل يجعل سلوك الانسحاب و السلبية في ميادين العمل ظاهرة سيئة، و مدمرة في مواقع الإنتاج و في الحياة.

إن العامل قد يمر بتجربة فاشلة في عمله، و ليس معنى ذلك الاستسلام للفشل، لأنه يحطمه، و يدخل اليأس في قلبه، و لكن عليه أن يحاول مرة أخرى، لأنه من السهل جدا أن يحقق ما يريد بتكرار المحاولة.

إن الاستسلام للتخلف، و عدم تصحيح الخطأ، له أثر سيئ ينعكس على العامل و بالتالي على العمل، إن اليأس و الاستسلام، و الفشل هي إحدى العوامل الرئيسية لظاهرة الاغتراب الوظيفي الذي بدأت تعرف طريقها إلى مجتمعاتنا.

(الغمري، 2002)

11.2.2.5.5- الكبت و اللاوعي:

إن الأعراض النفسية، و الفيزيولوجية للكبت، و اللاوعي، تتمثل في القلق و التوقع السيئ، و التحفز دون أن يكون هناك سبب لذلك، مع سهولة الاستثارة العصبية، و عدم الاستقرار الحركي و الأرق، و من الملاحظ على العامل الذي يعاني من الكبت، عدم قدرته على أداء العمل الذي يمارسه بحيوية و نشاط و هذا من شأنه أن يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء كان يدويا أو فكريا.
(صادق، 1996)

12.2.2.5.5- الانطوائية و الانعزالية:

إن العامل الانطوائي و الانعزالي هو الذي ينتابه شعور بالغربة، و الانعزال عن التيارات السائدة في المؤسسة التي يعمل بها، و من ثم فهو لا يشعر بالانتماء إلى هذه المنظمة، أو إلى المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا النوع من العاملين يعاني من الاغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المنظمة.(الزغل 1990)

6- نتائج الاغتراب:

1.6- التراجع والهامشية:

فهنالك الكثير من الناس ممن يعجزون عن التكيف لحركة المجتمع باتجاه مواكبة الاندفاع وراء المغانم المالية وتحقيق المكانة الاجتماعية الأرفع ،ومن أسباب ذلك استمرارهم في التمسك بالقيم التقليدية، مما يعرقل مواءمة سلوكه مع التغيرات الاجتماعية الجارية،وهم كثيرا ما يغالون في تصورهم للأثر الايجابي لما يفعلون ووقعه الاجتماعي والنفسي في نظر الآخرين،وفي إطار هذه التطورات الكيفية تخف وطأة الإحباط ويتحول الإخفاق المادي إلى نجاح أخلاقي ويتصدر الشرف مختلف الاعتبارات التي ينطلق منها هؤلاء في تبرير مواقفهم الرافضة لبهارج الحياة.(شتا،1993).

2.6- اضمحلال الهوية:

يلاحظ في ضوء الأبحاث الحديثة أن أقصى ماتصله حالة الاغتراب في سياقات التغير الاجتماعي والاقتصادي والتصنيع،هو انفصال الإنسان عن ذاته،وهي التي سماها "ملفن سيمان" بالاغتراب عن الذات (self-estrangement).

3.6- العزلة وتآكل الانتماء:

و هي التي تكون بارزة غالبا في المجتمعات الحديثة الغربية والتي تكون قائمة على الفردية دون الاهتمام بروح الجماعة، وكذلك ضمور التواصل بين سكان المدن الحضرية، وبروز الحواجز النفسية والاجتماعية التي تسبق المسافات التفاعلية بينهم.(النوري، 1993)

7- التكنولوجيا و الاغتراب الوظيفي:

لقد أكدت الدراسات التي اهتمت بعلاقة العامل التكنولوجي بالاغتراب الوظيفي بصورة واضحة، على قضية مؤداها أن التقدم التكنولوجي صاحبه شعور الإنسان بأن الآلة تهدد القيم الروحية للجنس البشري و من ثم ظهرت العداوة بين الإنسان و الآلة. (Pappenhein 1959)

و معظم الهجوم الذي يوجه اليوم لفكرة التقدم التكنولوجي، لا تأتي من الدوائر الاقتصادية و لكنها تأتي من الجماعات التي تهيم بالقيم الثقافية الروحية، والاعتقاد المسيطر على هذا النقد يتمثل في اعتقاد النقاد بأننا قد صرنا ضحايا التطور التكنولوجي على حساب الإنسان و قد عبر عن هذا الرأي "باتنو سبينلر" ووضح هذا الاهتمام في مؤتمر جنيف الدولي عام 1947 حول التقدم الفني و التقدم الأخلاقي و قد كان الاهتمام بهذا المؤتمر منصبا على العلاقة بين التكنولوجيا و القيم البشرية (Pappenhein 1959)

فبعدما كان الإنسان يمارس السيطرة على إيقاعات و حركات العمل، أصبح نسق الآلة اليوم هو الذي يسيطر في ظل الصناعة الحديثة و التطور التكنولوجي الحاصل، و بذلك نجد تكنولوجيا المصنع تسيطر على العمال الذين يتمثل اغترابهم في فقدانهم النسبي للسيطرة على نسق الآلة، و كشف تحليل بلونر لاغتراب عمال صناعة السيارات في أمريكا أن نسبة 33 % من عمال صناعة السيارات يشكون من ضغط تنفيذ العمل.(Blauner)

8_ علاقة الاغتراب الوظيفي بالدافعية للإنجاز :

إن العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز يجرنا إلى تحديد مفهوم واضح للدافعية للإنجاز، حيث يعرفه "ماكليلاند" بأنه الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز و التفوق و انطلاقا من هذا يمكن تحديد العلاقة التي تربط الاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز التي تتمثل في الأداء المميز و التفوق، و منه يمكن الإجابة على السؤال التالي : هل ارتفاع الاغتراب يؤدي إلى ضعف الدافعية للإنجاز (الأداء) أم العكس هو الصحيح؟(عبد الله 2003)

لاشك أن اغتراب الموظف و عدم رضاه عن عمله له تأثير سلبي على العديد من العوامل الخاصة بالعمل، مثل نسبة الغياب، و العلاقة بين الزملاء، و العلاقة مع الإدارة و القيادة، و دوران العمل...الخ.

1.8- اتجاهات تأثير الاغتراب الوظيفي على الدافعية للانجاز:

لقد أشار الفكر الإداري المعاصر إلى ثلاثة اتجاهات خاصة بأثير الاغتراب الوظيفي على الدافعية للانجاز.

1.1.8- الاتجاه الأول(الاتجاه السلبي):

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن هناك علاقة عكسية بين الاغتراب الوظيفي على الدافعية للانجاز، بمعنى أنه كلما زاد الاغتراب الوظيفي انخفض معدل الدافعية للانجاز و العكس صحيح.

و يؤيد هذا الاتجاه (هورثون) نتيجة لدراسات قام بها في الثلاثينيات من القرن العشرين، حيث يرى أن عدم الاهتمام بالعاملين من حيث إشباع حاجاتهم المادية و المعنوية في العمل، و الاستماع لشكواهم، و إهمال مشاركتهم في الإدارة، يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية، و من ثم الاغتراب عن العمل نتيجة عدم إشباع حاجاتهم، و بالتالي انخفاض مستوى الدافعية للانجاز.

- الاتجاه الثاني (الاتجاه الايجابي):

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الاغتراب الوظيفي نتيجة لعدة عوامل داخل المنظمة مثل عدم الحصول على المكافآت التي ترتبط بدورها بضرورة الإهمال وعدم قيام العامل بالمهام المكلف بأدائها.

و يؤيد هذا الاتجاه "فروم" الذي يعتبر أن الاغتراب يكون نتيجة للأداء الذي تتبعه عواقب سلبية ، حيث أن العامل يشعر بمعاناته من أسباب الاغتراب (مثل عدم الترفيه أو الاغتراب العائلي ... الخ) مرتبط ارتباطا وثيقا بانخفاض مستوى الدافعية للانجاز، و مستوى أدائه عن المعدلات المطلوبة و هذا سوف يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد لزيادة معدلات أدائه حتى يصل إلى الأسباب التي تدفعه للرضا عن العمل.(حجيرة، 1996)

- الاتجاه الثالث (الاتجاه الطردي):

لا يرى هذا الاتجاه أية أهمية لتأثير الاغتراب الوظيفي على أداء العاملين و يفترض هذا الاتجاه أنه في بعض الأحيان يكون الموظف يعاني من حالة الاغتراب الوظيفي لكن ليس له تأثير على مستوى دافعيته للانجاز و مستوى أدائه ، و أنه في بعض الأحيان يمكن زيادة الدافعية للانجاز بالضغط أو باستخدام الأساليب الديكتاتورية في القيادة، و من ثم يكون مستوى الدافعية للانجاز و الأداء مرتفع في ظل وجود مشاعر الاغتراب الوظيفي .

إن المغتربين وظيفيا هم أكثر معاناة من الاكتئاب من غير المغتربين، كما أنهم أقل ثقة بالآخرين عموما . مما دعا البعض إلى الاستنتاج بأن أصول الاغتراب قد تكون نفسية ، كما أشار آخرون إلى علاقة الاغتراب الوظيفي بالشعور بعدم الرضا و بعدم الانجاز، و باللافوة الاجتماعية عموما. كما أشارت الدراسات إلى علاقة الاغتراب الوظيفي بنقص الفرص و حرية الاختيار المتاحة لأفراد المجتمع، و علاقته بالهوة الواصلة بين ا|لأفراد و مراكز القوة في المجتمع الناتجة عن التنظيم البيروقراطي المتعاظم و تزايد متطلبات التدرج الوظيفي.(المطرفي، 2005)

9- مبادئ قهر الاغتراب:

1.9- الوعي بالاغتراب و القدرة على تحمل العزلة: الوعي يعني عملية الإيقاظ، ورؤية ما يكون أمام الإنسان، فالوعي يعني طرح الأوهام، ولكي ينمو الوعي لابد أن تختفي التناقضات الاجتماعية، وكل النزاعات اللاعقلية التي فرضت على الإنسان عبر تاريخه. (Fromm, 1968)

2.9- بزوغ الأمل: الإنسان حسب "فروم" مغترب عن كل شيء، ويمكن القول أن المغترب في رأي "فروم" هو الإنسان الذي تحول إلى آلة. وهو رغم انتصاره على الطبيعة إلا أنه أصبح سجينا لابتكاره البشري، ويوضح "فروم" أن قشرة التفاؤل الزائفة التي يتحلى بها الإنسان، تخفي وراءها يأسا لا شعوريا، ومن هنا فالإنسان بحاجة إلى قدر من الأمل، كي يتمكن من العودة إلى ذاته وطبيعة الأمل غالبا ما يُساء فهمها، إذ تختلط مع بعض المفاهيم الأخرى، لذا يرفض "فروم" الاعتقاد بأن الأمل هو امتلاك الرغبات والأمنيات، وكذلك ليس هو الانتظار السلبي أو الرجاء من الزمن، وهو أيضا ليس ادعاؤه العمل والمخاطرة واحتقار الواقع، إن الأمل كما يقول "فروم" يعني أن تكون مستعدا في كل لحظة، لذلك الذي لم يولد بعد، وبعبارة أخرى إن الأمل هو الميلاد المستمر للحياة والفرد، والتعبير عن الإمكانيات الحقيقة للإنسان والواقع. (حمادة حسن محمد، 1995)

3.9- بعث الإيمان ومناهضة الصنمية: مع أن الإنسان يحتاج من حيث هو حيوان لإشباع حاجاته المادية أولا، إلا أنه يتجاوز تلك الحاجات لما هو أسمى، كالسعادة و الإيمان، والحب ... ولقد كان الدين هو النظام الوحيد الذي يضمن إشباع تلك الحاجات، ومع حلول العلم الجديد مكان الدين، أوشكت القيم الروحية على الانهيار، والاغتراب في جزء منه يعود إلى نقص الجانب الروحي، ومن ثم فإن الإنسان الحديث بحاجة إلى بعث الإيمان، ولكنه يجب أن يكون إيمانا عقليا، قائما على الثقة بالنفس، والتحرر من الخضوع لأية معبودات صنمية، مقابل الإيمان اللاعقلي الذي هو خضوع لشيء ما، يُقبل كما هو، وكأنه حقيقة بصرف النظر عما إذا كان كذلك أم لا. (حماد حسن محمد،1995)

4.9- الارتباط التلقائي بالعالم والآخرين: قهر الاغتراب بشكل عام لن يتم إلا بتحقيق الحرية الايجابية، التي يستطيع الفرد معها الاتحاد بالعالم دون أن يفقد ذاته، وهذه الحرية تفترض مسبقا النشاط التلقائي، الذي هو تعبير عن إرادة الإنسان الحرة.(فروم، 1972)

وهناك ثلاث جوانب لتحقيق الارتباط التلقائي أولها التحرر من الأوجه السطحية والعارضة للظاهرة، والثانية، أن الموضوع غير منفصل عن الذات

المفكرة، وبزيادة علاقة الارتباط بين الإنسان والموضوع يكون التفكير مثمرا، أما الجانب الثالث لتحقيق الارتباط التلقائي فهو الحب، وهو أهم جوانب الارتباط التلقائي، و"فروم" يعرف الحب بأنه: "تجربة م الاتحاد مع شخص آخر، و مع كل الناس و مع الطبيعة بشرط الاحتفاظ بشعور التكامل و الاستقلال"، و هو يتضمن شيئا من التناقض فمع كونه يعني أن الكائنين من البشر يصبحان كائنا واحدا ، لكنهما اثنين في نفس الوقت. (فروم، 1980)

5.9- تحقيق المجتمع السوي: إن تحقيق الحرية الإيجابية وقهر الاغتراب مرهون بتحقيق التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تسمح للإنسان أن يعبر عن نفسه بشكل تلقائي حر، ومع وجود المجتمع الإنساني المناسب سينمو الفرد بطريقة سوية.(حماد حسن محمد، 1995)

الفصل الثالث

الدافعية للانجاز

- تمهيد
- مفهوم الدافعية
- عوامل استثارة الدافعية
- وظائف الدوافع
- تصنيف الدوافع
- نظريات الدوافع
- الدافعية للإنجاز

1- تمهيد:

تتبادر إلى أذهاننا عدة أسئلة حول دراسة السلوك الإنساني، و حتى الحيواني، وذلك من أجل معرفة العلاقات بين هذا السلوك و العوامل الداخلية و الخارجية التي يعتــقــد أنها هـــي السبب في ظهوره، و كذلك علاقته بالأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، و الأسئلة التي تطرح نفسها هي : ما الذي يسبب ظهور السلوك ؟ لماذا يسلك الفرد الطريقة التي يسلكها؟ و ما الذي يجعل الطالب يسهر الليالي في مراجعة دروسه ؟ ومن الذي يجعل الفرد يأكل في أوقات معينة و باستمرار في كل يوم ؟ وما الذي يجعل الفرد يعمل بجهد كبير لجمع المال و تكديسه، و فرد آخر يكرس حياته في خدمة الفقراء و المساكين و اليتامى؟

يمكن إرجاع ذلك كله إلى بديهية تقول: " أن كل سلوك وراءه دافع" بمعنى أنه كل سلوك وراءه دافعية معينة تجعله يظهر بطريقة ما، بحيث يمكن لدافع واحد أن يسبب أكثر من سلوك، كذلك يمكـــن لسلـــوك واحـــد أن يظهـــر عن أكثر من دافع، و لهذا فموضوع الدافعية كان ولا يزال يشغل اهتمام العلماء و الباحثين في كل الميادين ، فماذا نقصد بالدافعية ؟

2 - مفهوم الدافعية :

1.2- لغة : جمعها دوافع وهي تحمل معنى التحريك أو الدفع؛ بمعنى كل ما يحمل الشيء على الحركة فيجعله يتحرك.

2.2- اصطلاحا : أما من الناحية الاصطلاحية ، فالدافعية تأخذ عدة تعاريف من بينها:

- تعريف "عبد الرحمن عدس" و"محي الدين توق" : حيث يعرفان الدافعية بأنها مجموعة من الظروف الداخلية و الخـــارجية التي تحـــرك الفـــرد مـــن أجـــل إعـــادة التوازن الذي اختل.(عبد الرحمن عدس و محي الدين توق، 1984)

يوضح هذا التعريف أن هناك عوامل داخلية و أخرى خارجية، تعمل على استثارة وتنبيه سلوك الفرد لكي يزيل حالة التوتر التي يشعر بها، و للبقاء في

الوضع المتزن و المستقر. فالدافعية وفقا لذلك تحدث نتيجة مجموعة من المؤثرات الخارجية و الداخلية.

- تعريف "جابر عبد الحميد جابر": ويعرف الدافعية بأنها حالة فزيولوجية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع معينة من النشاط، و تهدف الدوافع إلى خفض حالة التوازن لدى الكائن الحي و تخليصه من حالة عدم التوازن.

(جابر عبد الحميد جابر، 1989)

- تعريف "توما جورج خوري" : ويعرفها كذلك بأنها الطاقات الكامنة عند الكائن الحي التي تحمله على القيام بسلوك معين بحيث يتمكن بعدها من التكيف مع البيئة ليحقق من خلالها أهدافا معينة.(توما جورج خوري، 1996).

- تعريف "مصطفى زيدان": ولا يختلف عنه كثيرا في تعريفه للدافعية فيعتبرها الطاقات التي ترسم للكائن الحي أهدافه و غاياته لتحقيق التوازن الداخلي أو تهيئ له أحسن تكييف ممكن مع البيئة الخارجية.(محمد مصطفى زيدان، 1983)

والقصد من هذه التعاريف أن الدافع هو طاقة أو قوة تحرك الكائن الحي و توجه سلوكه لتحقيق حاجاته للمحافظة على توازنه الداخلي (النفسي). فهي إذن تقوم مقام المحرك لقوى الفرد.

- تعريف "ماريو وليام وروبرت" : وقد تعرف الدافعية بأنها حالة حافز فكري و نفسي، والذي يؤدي إلى قرار صارم للحركة أو للقيام بشيء ما، وهذا يؤدي إلى بذل جهد عضلي وفكري للوصول إلى الأهداف المرجوة.

(Mariou Williams ,2001)

- تعريف "توفيق مرعي" و "أحمد بلقيس" : فيعرفان الدافعية بأنها تلك القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد و توجهه لتحقيق غـــايـــة معينـــة فيشعـــر بالحاجة الذاتية إليها أو بأهميتها المادية أو المعنوية بالنسبة له ، و تستثار هذه القوة المحركة بعوامل تنبع من الفرد نفسه أو من البيئة المادية أو النفسية المحيطة به.

(توفيق مرعي وأحمد بلقيس ، 1996)

و يعتبر هذا التعريف أشمل التعاريف السابقة، حيث يبين أن الدافعية هي قوة ذاتية تنبع من الفرد نفسه تنتج عن رغبته في شيء معين يشعر بأهميته له فتعمل

على تحريك سلوكه وتوجيهه نحو هذا الشيء الذي يعبر عن الهدف المرغوب، كما أن هناك عوامل داخلية تخص الفرد نفسه (كحاجاته، و ميوله واهتماماته، ...)، و عوامل خارجية محيطة به (كالأشياء والأشخاص و الأفكار ...) تقوم باستثارة هذه القوة لكي تشبع رغبة الفرد وحاجاته تجاه هذا الشيء ، ففيما تتمثل هذه العوامل؟

3- عوامل استثارة الدافعية :

3-1- المنبه أو المثير: و يعني ذلك إدراك الفرد للشيء الذي يريده و شعوره بالحاجة إليه.

3-2- الدافع أو الحافز: و يقصد به الطاقة أو القوة التي تحرك السلوك لتشعر بالرغبة في تلبية تلك الحاجة.

2-3- الغاية أو الهدف: و يقصد به الشيء الذي كان سبب في سلوك الفرد و جعله في حالة عدم التوازن و الذي يحاول الفرد تحقيقه ليستعيد توازنه.

وهذه العوامل لا تنطبق على كل فرد، بحيث أن جميع الأفراد تستثار دوافعهم، و لكن يتفاوتون في مستويات الدافعية لديهم، و في مدى استثارتها، كما أنهم يتفاوتون في طريقة الاستجابة للمثير أو المنبه، و في أسلوب تغطية ذلك النقص، و في طريقة تحقيق الهدف، ويعود كل هذا إلى عوامل منها ما هو داخلي يتعلق بخصائص الأفراد و سماتهم الشخصية كالفروق الفردية القائمة بينهم ، و منها ما هو خارجي و المتمثل في البيئة المحيطة بهم بصفة عامة كالحوافز المادية و المواقف الإحباطية و الأشياء الجذابة ... مع معرفة مقدار ما تتوافر فيها من الحفز واستثارة الدافعية.(توفيق مرعي أحمد بلقيس، 1996).

4- وظائف الدافعية وفوائدها:

تسهم الدافعية في تسهيل فهمنا لبعض الحقائق المحيرة في السلوك الإنساني. ويمكن القول بشكل عام أن الدافعية مهمة لتفسير عملية التعزيز وتحديد المعززات وتوجيه السلوك نحو هدف معين، والمساعدة في التغييرات التي تطرأ على عملية ضبط المثير (تحكم المثيرات بالسلوك) والمثابرة على سلوك معين حتى يتم إنجازه.

كذلك فإننا نتصرف عادة أثناء حياتنا اليومية وكأننا نتقدم نحو مكان ما (أي أن سلوك الإنسان هادف) فقد نجلس على طاولة وقتاً معيناً، ونتناول ورقة وقلماً ونكتب صفحة أو أكثر ونضعها في مغلف ثم نضع عليه طابعاً بريدياً ونرسله، لاشك أن كل هذه الأفعال قد حدثت ونظمت بسبب وجود هدف عند الإنسان، ولولا الدافع العالي لتحقيق هذا الهدف لما حدث ذلك كله. (علاونة، 2004)

كما أن الدافعية تلعب الدور الأهم في مثابرة الإنسان على انجاز عمل ما، وربما كانت المثابرة من أفضل المقاييس المستخدمة في تقدير مستوى الدافعية عند هذا الإنسان. إن الدافعية بهذا المعنى تحقق أربع وظائف رئيسية، وهي:

1.4- الدافعية تستثير السلوك. فالدافعية هي التي تحث الإنسان على القيام بسلوك معين، مع أنها قد لا تكون السبب في حدوث ذلك السلوك. وقد بيّن علماء النفس أن أفضل مستوى من الدافعية (الاستثارة) لتحقيق نتائج إيجابية هو المستوى المتوسط. ويحدث ذلك لأن المستوى المنخفض من الدافعية يؤدي في العادة إلى الملل وعدم الاهتمام، كما أن المستوى المرتفع عن الحد المعقول يؤدي إلى ارتفاع القلق والتوتر، فهما عاملان سلبيان في السلوك الإنساني.

2.4- الدافعية تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الناس تبعاً لأفعالهم ونشاطاتهم؛ وبالتالي فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل واحد منهم. والتوقعات بالطبع على علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل التي كان الإنسان قد تعرض لها.

3.4- الدافعية تؤثر في توجيه سلوكنا نحو المعلومات المهمة التي يتوجب علينا الاهتمام بها ومعالجتها، وتدلنا على الطريقة المناسبة لفعل ذلك. إن نظرية معالجة المعلومات ترى أن الطلبة الذين لديهم دافعية عالية للتعلم ينتبهون إلى معلميهم أكثر من زملائهم ذوي الدافعية المتدنية للتعلم (والانتباه كما هو معلوم مسألة ضرورية جداً لإدخال المعلومات إلى الذاكرة القصيرة والطويلة المدى). كما أن هؤلاء الطلبة يكونون في العادة أكثر ميلاً إلى طلب المساعدة من الآخرين إذا احتاجوا إليها. و هم أكثر جدية في محاولة فهم المادة الدراسية وتحويلها إلى مادة ذات معنى؛ بدلاً من التعامل معها سطحياً وحفظها حفظاً آلياً.

بناء على ما تقدم من وظائف تؤدي الدافعية إلى حصول الإنسان على أداء جيد عندما يكون مدفوعاً نحوه. ومن الملاحظ في هذا المجال – مجال العمل- على سبيل المثال: أن العمال المدفوعين للعمل هم أكثر العمال اجتهادا وأفضلهم أداء.
(علاونة، 2004)

5- تصنيف الدوافع:

وجدت عدة تصنيفات للدوافع أهمها التصنيفـــات الثنائية و من أشهر من قال بهذا التصنيف هو "موراي Moray" الذي يقسم الدوافع إلى صنفين أساسيين هما :

5-1- الدوافع الفسيولوجية (الأولية) : والتي تعرف على أنها ترتبط بالحاجات الإنسانية الداخلية؛ أي أنها فطرية يولد الفرد و هو مزود بها تهدف إلى حفظ بقائه ككائن حي ، و من أمثلة ذلك (الجوع، العطش، الجنس ...) و تتصف بأنها مشتركة بين الكائنات الحية وإشباعها يكون مباشرا لكن مختلفا في طريقته من كائن لآخر، كما أنها دوافع ثابتة رغم تأثرها بالتعلم.

5-2- الدوافع النفسية (الثانوية) : و التي تعرف على أنها ترتبط بحاجات الإنسان الخارجية أي ليس لها أسس فزيولوجية لأنها مكتسبة، تتأثر بما يتلقاه الفرد من خبرات التعلم نتيجة تفاعله مع البيئة الاجتماعية المحيطة به. و توصف هذه الدوافع بأنها تخص الإنسان دون الحيوان وإشباعها يكون بطريقة غير مباشرة و هي تقسم إلى قسمين :

5-2-1- دوافع نفسية اجتماعية: كميل الفرد إلى تكوين العلاقات الاجتماعية، ميله إلى السيطرة، تأكيد الذات...

5-2-2- دوافع ذاتية شخصية : و هي تحقيق الفرد لذاته من خلال الدافع إلى الإنجاز كالحاجة إلى النجاح، الحاجة إلى الاحترام، الحاجة إلى الانتماء ...

وبذلك يمكن القول بأن الفرد يمتلك دوافع أولية فزيولوجية تنبع من حاجاته الأساسية ككائن حي بحاجة للأكل والشرب و الأمن...... كما يمتلك دوافع ثانوية تتعلق بحاجاته الخارجية أي بما يكسبه من محيطه الخارجي ، وهي بذلك دوافع

نفسية واجتماعية ودوافع ذاتية شخصية. وعلى هذا الأساس انطلقت عدة نظريات لتفسير الدافعية ، ففيما تتمثل هذه النظريات ؟

6- نظريات الدوافع :

وضع العلماء "كماكليلاند" و "ماسلو" و "تروندايك" العديد من النظريات حول الدوافع تختلف باختلاف نظراتهم للإنسان و للسلوك الإنساني و باختلاف مبادئ المدارس السيكولوجية التي ينتمون إليها، و لما كان الإسهاب و التفصيل في الشرح و التفسير لهذه النظريات؛ سنقتصر في تنـــاولـــنـــا هذا علـــى أهـــم مـــا تنـــطوي عليـــه النظـــريـــات الشهيرة .

6-1- نظرية التحليل النفسي:

حيث ترى النظرية التحليلية أن جوانب السلوك الإنساني مدفوع بالحافز الجنسي والحافز العدواني ؛ أي أن الدوافع اللاشعورية هي التي تفسر الكثير من أنماط السلوك، التي لا نستطيع تفسيرها بدوافع ظاهرة، كما أنها تؤكد على الخبرات المبكرة التي يتعرض لها الطفل الصغير و قد تنعكس على السلوك المستقبلي له، و لهذا يجب أخذ هذه النظرية بعين الاعتبار نظرا لما لها من أهمية في تفسير دوافع الفرد.

6-2 - النظرية الإرتباطية (السلوكية):

تعنـــي هـــذه النظـــريـــة بتفسيـــر الدافعيـــة فـــي ضـــوء نظـــريات التعلم ذات المنحى السلوكي، أو ما يطلق عليها عادة بنظريات المثير-الاستجابة ، فيرى أصحاب هذه النظرية بأن الدافع يستثير نشاط الكائن الحي و يحركه وتستند في ذلك إلى نظريات التعلم، و يعد "ثروندايك" من أوائل المتناولين لهذه المسائل، وقال بمبدأ المحاولة والخطأ كأساس للتعلم و فسره بقانون الأثر، حيث يؤدي الإشباع الذي يتلو الاستجابة إلى تعلم هذه الاستجابة و تقويتها، في حين يؤدي الانزعاج أو عدم الإشباع إلى إضعاف تلك الاستجابة.(نشواتي، 1997)

6-3- نظرية الحاجات لـــ"ماسلو":

طور "ماسلو" نظرية الدافعية اعتمادا على مفهوم الحاجة ، فحاول الإجابة على السؤال (ما الذي يحفز الإنسان ليقوم بالشئ ؟) عن طريق تعرضه لمختلف الحاجيات الشخصية و تعتبر هذه الحاجيات كمصدر للدافعية.

(Leandre Maillet, 1995)

و يرى "ماسلو" أن هناك دوافع أولية و أخرى ثانوية، فالدوافع الأولية هي التي تجعل الإنسان قادرا على أن ينفذ قرارات داخلية واعية و هادفة؛ بمعنى أنه يضع أمامه هدفا محددا قبل أن ينفذ عمله و يباشره، لأن هذه القرارات هي التي توجه سلوكه و تدفعه نحو تحقيق أهدافه، واعتبر كلا من التوتر وحالة عدم التوازن و طـــريقـــة التخلـــص منها دوافع ثانوية. (توفيق مرعي وأحمد بلقيس، 1996)

تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الإنسان، و تتدرج في سلم من الحاجات يعكس مدى أهمية أو مدى ضرورة أو مدى إلحاح هذه الحاجات.

- يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءا بالحاجات إلى الأمان فالحاجات الاجتماعية، ثم حاجات التقدير، و أخيرا حاجات تحقيق الذات.

- إن الحاجات غير المشبعة لمدة طويلة، أو التي يعاني الفرد من صعوبة جمة في إشباعها، قد تؤدي إلى إحباط و توتر حاد قد يسبب آلاما نفسية.

و يؤدي الأمر إلى العديد من الوسائل الدفاعية التي تمثل ردود أفعال يحاول الفرد من خلالها أن يحمي نفسه من هذا الإحباط.

و يحدد "ماسلو" حاجات الإنسان في خمسة مسويات تتدرج على النحو التالي:

- الحاجات الفيسولوجية: و تمثل نقطة البداية في هرم "ماسلو"، و تتحدد في الأكل، و الشرب و الملبس، و النوم... الخ. و هي أكثر الحاجات هيمنة و سيطرة، ففي حالة عدم إشباعها تتلاشى كافة الحاجات الأخرى من الوجود.

- الحاجات الأمنية:و تشمل هذه الفئة الضمانات الوظيفية، و الاستقرار و التحرر من الخوف، و الحاجة إلى التنظيم و القوانين التي تحدد المسؤوليات و الواجبات.

- الحاجات الاجتماعية: و تتمثل في الحاجة إلى الحب و التعاطف و الانتماء حيث يميل الفرد إلى تكوين العلاقات الاجتماعية القائمة على الود و التعاطف و يسعى لإيجاد مكانة له ضمن الجماعة التي يعمل معها.

- الحاجات الخاصة بالمكانة و التقدير: و تمثل موقفا أعلى في سلم ترتيب الحاجات و يمكن إدراكها من جانبين:

أ- جانب داخلي يتعلق بالمكانة الذاتية، و الحاجات المتعلقة بالثقة بالنفس و الاستقلال، و القدرة على الانجاز و الأهمية و المعرفة .

ب- جانب خارجي و يتعلق بالسمعة و الحاجة لأن يكون للفرد وضعا اجتماعيا مقبولا، و التقدير من طرف الآخرين و كسب احترام الآخرين.

- الحاجات الخاصة بتحقيق الذات: و تمثل قمة الحاجات في هرم "ماسلو" و هي تتعلق بالحاجات الخاصة بنجاح الفرد في التعبير عن ذاته، و ممارسة قدراته، و مواصلة تطوير شخصيته، و القدرة على الإبداع و الابتكار، أو كما يقول "ماسلو": "هي التطلع لأن يكون الشخص كل ما يستطيع أن يكون ". و بمعنى آخر الكفاح من أجل إدراك أقصى القدرات الذاتية.(لوكيا هاشمي 2004/2003)

و قد جاءت نظرية "ماسلو" كرد على أصحاب نظرية المثير و الاستجابة من السلوكيين الذين قالوا بأن سلوك الفرد مدفوع برغبته للتخلص من حالة التوتر و عدم التوازن التي يشعر بها عند استثارته بمنبه معين، و لقد رتب "ماسلو" حاجات الفرد في هرمه المعروف بهرم الحاجات. (lland Viau, 1994)

و يرى "ماسلو" أن الحاجات التي تأتي في قمة الهرم هي التي تجذب انتباه الفرد ، و عليه فإن الأشخاص ذوي الصحة الجيدة قادرين على الانتقال صعودا في سلمه الهرمي أي من الحاجات الفيزيولوجية إلى تحقيق الذات، رغم ذلك إلا أن نظرية ماسلو لـــم تخلو من النقد الموجه لها ذلك أنه لا يمكن الفصل بين حاجات الإنسان لأنها متداخلة، فالفرد يستطيع أن يحقق الأمن لنفسه و يحقق ذاته من خلال إنجازاته في نفس الوقت.

4-6 - نظرية الحاجات لــ"ماكليلاند":

تعتبر نظرية "ماكليلاند" أحد نظريات الاستثارة الوجدانية، حيث تقوم هذه الأخيرة على أساس افتراض أن أشكال السلوك الذي يقوم بها الكائن الحي هي التي تحقق الإشباع و تمثل مصدر السرور له ، أما أشكال الســلــوك التـــي يتجنبـــهـــا تمثل مصدر الضيق له، و لهذا فالانفعال محدد مهم للسلوك المدفوع .

(عبد الحليم محمود السيد و آخرون ، 1990)

بمعنى التوقع بهذا التباين قد يكون مفرحا أو مؤلما، سهلا أو معرقلا حسب درجته، و لكي يستثار السلوك يجب أن تكون درجته معتدلة.

و يرى "موراي" Moray أن الحاجة إلى الإنجاز تندرج تحت حاجة أخرى أشمل و هي الحاجة إلى التفوق و التي بدورها تتفرع إلى ثلاث حاجات (يونغ، 1961) رئيسية يتفق "ماكليلاند" عليها و يعتبرها أقسام العوامل الإنسانية للدوافع :

6-4-1- الحاجة إلى السلطة و مراكز القيادة في العمل: فالفرد بطبيعته يسعى دائما لتحقيق التفوق في العمل و ذلك من خلال الحصول على السلطة للتأثير في الآخرين و توجيه سلوكهم وتحريكه نحو الأهداف المرغوبة.

6-4-2- الحاجة للاستعراض: و هي رغبة الفرد للظهور في ميدان العمل من خلال إنجاز أعماله و تحسينها إلى درجة تجعله يحتل الصدارة داخل المنظمة.

6-4-3- الحاجة إلى الإنجاز : و هي تمثل القوى و الجهود التي يبذلها الفرد من أجل تحدي العوائق و العقبات التي تقف أمام إنجاز المهام الصعبة، أي تحقيق الرضا من خلال إنجازهم لأعمالهم، في حين يرى "ماكليلاند" أن الحاجة للإنجاز ترتبط بعوامل أخرى مثل الشهرة والحاجة إلى الحرية و السيطرة و مستوى الطموح و على هذا فقد اهتم ماكليلاند بموضوع الحاجة إلى الإنجاز نظرا لماله من أهمية في تفسير سلوك الأفراد تجاه أهدافهم و أعطى مفهوم الدافع بدلا من الحاجة، إلا أن المعنى أو المقصود بقي نفسه، فالدافع للإنجاز تكوين افتراضي يعني الشعور أو الوجدان المرتبط بالأداء من حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز.

(موسى و آخرون ،1988)

و هذا الشعور إما يعبر عن الأمل في النجاح لبلوغ الفرد مراكز الامتياز، و إما الخوف من الفشل أثناء سعي الفرد لتحقيق التفوق، و تعتبر هذه النقطة انتقال "ماكليلاند" من تحديد الدافعية بالحاجة إلى تحديدها بالتوقع المفترض، فالدفع للإنجاز بهذا المعنى له علاقة بمستوى الطموح لدى الأفراد، و هذا المستوى له علاقة وثيقة بخبرات النجاح و الفشل، و الخلفية الاجتماعية الاقتصادية للأفراد، فهناك مجتمعات تشجع أفرادها ببذل الجهد في العمل لتحقيق المكانة والمكسب؛ على غرار مجتمعات أخرى تهمل أفرادها و لا تشجع رغبتهم نحو العمل و المكسب، ولهذا يجب أن يكون الفرق بين مستوى الطموح و مستوى الأداء الفعلي متوسطا لتحقيق الإنجاز لا مرتفعا فيصعب الوصول إليهن و لا منخفض فتقل أهميته. كما أكد "ماكليلاند" على أهمية الدافع للإنجاز في استثارة النشاط المتعلق بالسلوك أو بالتصرفات المرتبطة بالميل إلى بذل الجهد من أجل تحقيق النجاح و التفوق،

وهكذا تعتبر نظرية "ماكليلاند" على درجة كبيرة من الأهمية في تحريك سلوك الفرد وتوجيهه قصد الوصول إلى التفوق ، إلا أن الذي يمكن ملاحظته هو أن "ماكليلاند" اعتمد في تفسير سلوك الإنسان، على دافع الإنجاز بالتحديد، أي أن الدافع الوحيد الذي يحرك نشاط الفرد هو الذي يهدف إلى الإنجاز، إلا أن سلــوك الفــرد تحــركــه مجموعة دوافع أخرى (كالدوافع الفزيولوجية).

5.6- نظرية المعرفة:

ترى أن النشاط العقلي للفرد يزوده بدافعية ذاتية متأصلة فيه.

(عبد المجيد نشواتي، 1997،)

كون الإنسان مخلوق عاقل يستطيع اتخاذ قراراته نحو ما يرغب في إنجازه، أي أنها تعتمد على الدوافع الداخلية "Antérnal motivation " في تفسير السلوك الإنساني، حيث تشعر الفرد بالرغبة في الأداء و الإقبال على الموضوع أو العمل المنجز دون الرجوع إلى العوامل الخارجية ، و كمثال على ذلك حب الاستطلاع فهي دافع منبثق من ذات الفرد.

و هناك أشكال عديدة من النظريات المعرفية التي اهتمت بدراسة الدافعية للإنجاز من بينها:

6.6- نظرية العاملين لـــ"فردريك هرزبرغ":

قام "فردريك هرزبرغ" بناء على دراسة أجراها بتنمية نظريته التي أطلق عليها "نظرية العاملين " (العوامل الدافعة)(و العوامل الوقائية Hygiene Factors). واستطاع أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من المشاعر الدافعة:الرضا و الاستياء. وان العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية إلى الاستياء كما يتضح في الشكل التالي:(لوكيا هاشمي 2004/2003)

شكل يمثل العلاقة بين الرضا والاستياء حسب وجهة نظر "هرزبرغ".

العوامل الدافعة Motivators

الرضا Satisfaction ——— عدم الرضا Dissatisfaction

العوامل الوقائية hygiene factors

عدم استياء No Dissatisfaction ——— استياء Dissatisfaction

هناك مجموعتين من العوامل التي قد يقابلها الفرد في التنظيم، المجموعة الأولى ويطلق عليها العوامل الوقائية وهي تتشابه مع حاجات المستويات السفلى في هرم "ماسلو". ووظيفة هذه العوامل هي منع "عدم الرضا" ولكنها لا تؤدي في حد ذاتها إلى الرضا، بمعنى آخر، فهي تصل بالدافعية إلى درجة الصفر النظري، وتعتبر "حد أمان" لمنع أي نوع من أنواع الدافعية السلبية. والمجموعة الثانية من العوامل يطلق عليها "العوامل الدافعة" وهي التي تزود الفرد بالدافعية، وتتشابه مع حاجات المستويات العليا في هرم "ماسلو". و طبقا لهذه النظرية، فإن الفرد لا بد أن يكون مقتنعا بمحتويات عمله، بمعنى أن يتضمن العمل نوعا من التحدي و الصعوبة حتى يمكن دفع الفرد لبذل أقصى جهد لديه.(لوكيا هاشمي 2004/2003)

* وتشمل العوامل الوقائية أو الصحية:

- الأمان الوظيفي.
- الراتب.
- ظروف العمل.
- المركز.
- سياسة الشركة.
- نوعية الإشراف الفني.
- نوعية العلاقات الشخصية بين الزملاء والمشرفين والمرؤوسين.
- المزايا الإضافية.

* بينما عوامل الدافعة أو عوامل الرضا تتضمن:

- الإنجاز.
- التقدير.
- مهام العمل.
- المسؤولية.
- التقدم في الوظيفة.
- النمو والتطور الذاتي.

لقد حظيت نظرية "هرزبرغ" بكثير من اهتمام العلماء السلوكيين. و كما هو متوقع، فقد وردت نتائج مؤيدة وأخرى غير مؤيِدة لهذه النظرية وأوضحت بصورة مختلفة ما يلي:

- قد يسبب عامل معين (مثل الراتب) الشعور بالرضا في إحدى العينات، فيما يسبب شعورا بعدم الرضا في عينة أخرى.
- الشعور بالرضا أو عدم الرضا قد يكون نتاجا لعمر العامل ومستواه في التنظيم.
- الأفراد قد يخلطون ما بين سياسة الشركة وأسلوب الإشراف مع قدرتهم الخاصة في الأداء كعوامل مسببة للشعور بالرضا أو عدم الرضا.

7.6ـــ نظرية التوقع لـــ"فكتور فروم":

يعتبر "فكتور فروم" من الباحثين الذين أسهموا بشكل فعال في تحديد مفهوم الدافعية ، فقد وضع نظرية اصطلح عليها بنظرية التوقع.

وتعتبر هذه النظرية من أحدث نظريات الدافعية و أكثرها قبولا من الناحية العالمية بين الباحثين،و هي أكثر النظريات وضوحا ودقة في تفسير سلوك الفرد و دوافعه ومن حيث تطبيقاتها الميدانية.

ومضمون هذه النظرية إن قيام الفرد بمجهود أو عمل ما بطريقة معينة، يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك المجهود أو العمل ستتبعه نتائج معينة كما يعتمد أيضا على رغبة الفرد في تلك النتائج. و بمعنى آخر أن قوة الحفز عند الشخص لبذل الجهد اللازم لإنجاز عمل ما تعتمد على مدى توقعه في النجاح للوصول إلى ذلك الإنجاز، وهذا هو التوقع الأول في نظرية "فروم". وإذا حقق الفرد هذا الإنجاز فهل سيكافأ أم لا، وهذا هو التوقع الثاني عند "فيكتور فروم". إذن فنظرية فروم تنطوي على نوعين من التوقع.(لوكيا هاشمي 2004/2003)

- التوقع الأول: ويرجع إلى قناعة الفرد واعتقاده بأن القيام بسلوك معين سيؤدي إلى نتيجة معينة ، كالموظف الذي يعتقد بأنه عامل جيد و قادر على الإنجاز إذا حاول ذلك ، و هذا التوقع يوضح العلاقة بين الجهد و الإنجاز.

- التوقع الثاني: و هو تقدير الفرد للنتائج المتوقعة لذلك السلوك، أي ماذا سيحصل بعد إتمام عملية الإنجاز. فالعامل مثلا يتساءل إذا حققت إنتاج معين فهل سأمنح مكافأة أم لا.

و هذا التوقع يوضح العلاقة بين إتمام الانجاز و المكافأة التي سيحصل علها الفرد.

إن الدافعية للعمل حسب فروم هي نتاج تفاعل ثلاثة عناصر:

أ- القيمة و تدل على الاتجاه الايجابي أو السلبي الذي يكونه الفرد نحو النتيجة التي يتحصل عليها.

ب – الوسيلة وتعنى العلاقة المدركة بين نتيجة الجهد المبذول ونتيجة أخرى، فالعامل يدرك أن الجهد الذي يبذله يؤدي فعلا إلى أداء جيد، و أن ذلك الأداء يساعد على الحصول على الترقية المنشودة.

ج- التوقع و يشير إلى مدى الاحتمال الذي بموجبه يتحصل العامل على المستوى المطلوب من الأداء بعد قيامه بجهد معين ، أي أن العامل يتساءل عن جدوى الجهد المبذول من حيث تحيق الأداء.

و تنص نظرية "فروم" على أن الدافع لبذل الجهد هو حصيلة ضرب كل من التوقع و الوسيلة و القيمة: $M = E . V . I$

و لقد تم تطوير النموذج القاعدي لنظرية التوقع لفروم من طرف "اتكنسون" و الذي يعبر عن الدافعية رياضيا بالقانون التالي :

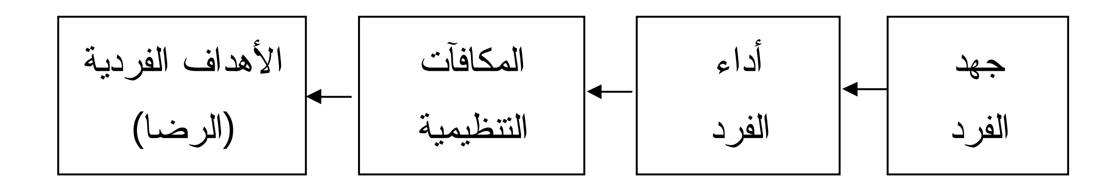
$$M = E \times M \times I$$

Motivation = Espérance x Motif x Incitation .

نموذج مبسط لنظرية التوقع :

يقوم هذا النموذج المبسط لنظرية التوقع على مسلمة أن رغبة الفرد في الأداء في أي وقت محدد تعتمد على أهدافه الخاصة (الأهداف التي يسعى لتحقيقها) و على إدراكه للقيمة النسبية للأداء كوسيلة أو طريق لتحقيق هذه الأهداف ، كما يتضح في الشكل الآتي و الذي يمثل نظرية التوقع بطريقة مبسطة للغاية و لكنه يوضح خصائصها و أهدافها الرئيسية . (لوكيا هاشمي 2004/2003)

شكل يمثل النموذج المبسط لنظرية التوقع لفكتور فروم .



يتضح من الشكل السابق أن قوة دافعية الفرد للأداء (جهد الفرد) تعتمد على مدى اعتقاده بأنه يستطيع تحقيق أو إنجاز ما يحاول عمله أو أداءه و إذا ما استطاع ذلك (أداء الفرد) هل سيحصل على مكافأة ملائمة أو مناسبة (المكافآت التنظيمية) ، و إذا حصل على هذه المكافأة من إشباع حاجاته و بالتالي تحقيق أهدافه الفردية .

يتضمن هذا النموذج أيضا أربع خطوات رئيسية هي:

- أولا : ما هي العوائد التي توفرها الوظيفة للعامل ؟ العوائد قد تكون ايجابية مثل الأجر، الأمان، العلاقات الاجتماعية، الثقة، المزايا الإضافية، فرصة لاستخدام الموهبة أو المهارة، فرصة للقيام بعمل جيد. من ناحية أخرى قد تكون العوائد سلبية من وجهة نظر العاملين مثل التعب، الإجهاد، الملل، الإحباط، القسوة من قبل المشرفين، تهديد أو خطر الفصل. والنقطة الرئيسية هي إدراك الفرد لماهية العوائد التي يمكن أن يحصل عليها بغض النظر عن مدى صحة أو دقة إدراكه هذا.

- ثانيا: ما هي درجة جاذبية هذه العوائد للعاملين؟ هل هي ايجابية، أم سلبية أو محايدة من وجهة نظر العاملين؟ و على ما يحبه أو يكرهه؟ فإذا تراءى للفرد أن عائدا معينا يعتبر جذابا بالنسبة له، أي أن قيمته ايجابية، فانه سيفضل تحقيقه أو الحصول عليه عن عدم تحقيقه. أما إذا كان سالبا فانه سيفضل عدم تحقيقه. بالإضافة إلى ذلك قد يكون العائد محايدا لا يعمل على اجتذاب الفرد أو عدم اجتذابه.

- ثالثا: ما هو نوع السلوك الذي يجب أن يقوم به العامل لكي يحقق أو يحصل على هذه العوائد؟ فهذه العوائد لن تؤثر عادة على الأداء الفردي للعامل إلا إذا عرف العامل تماما و بوضوح ما الذي يجب أن يفعله لكي يحصل عليها. فمثلا ماذا يعني تعبير " عمل مرضي " من منظور تقييم الأداء؟

ما هي المعايير التي سيتم على أساسها تقييم أداء العامل؟ و هل يعلم العامل المعايير التي تستخدم في تقييم أدائه؟

- رابعا: ما هو تقدير العامل لاحتمال نجاحه في القيام بما هو مطلوب منه؟ بعد أن يقوم العامل بعملية تقدير و تقييم ذاتيته لكفاءته و كذا تقدير مقدار إمكانية تحكمه في هذه العوامل أو المتغيرات التي ستحدد نجاحه، ما هو الاحتمال الذي يقدره لنجاحه في الأداء أو في إنجاز ما هو مطلوب منه. (لوكيا هاشمي 2004/2003)

7- الدافعية للإنجاز:

يعتبر الدافع للإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، حيث حظي بقدر كبير من اهتمام العلماء باعتباره أحد المعالم المميزة للدراسة و البحث في ديناميات الشخصية والسلوك، و من أبرز العلماء الدارسين له "هنري موراي"

الذي يعتبر أول من استخدم مصطلح الحاجة للإنجاز و قد تم استبدال مصطلح الحاجة إلى مصطلح الدافع من طرف العالم "ماكليلاند" (1953) حيث لم يختلف معنى الدافع للإنجاز لدى "ماكليلاند" عما يقصد "موراي" بمفهوم الحاجة للإنجاز، فماذا نقصد بالدافعية للإنجاز ؟

1.7- تعريف الدافع للإنجاز:

- تعريف "موراي":

يعرف "موراي" الحاجة للإنجاز بأنها : رغبة الفرد و ميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر من الوقت مستخدما ما لديه من قوة و مثابرة واستقلالية، و تتوافر هذه الحاجة بدرجة مرتفعة لدى من يكافحون ليكونوا في المقدمة، ومن يكسبون قدرا كبيرا من المال، و من يحققون المستحيل، و من يلتمسون معيارا مرتفعا جدا لأدائهم، و أولئك الذين يصنعون الإنجاز هدفا شخصيا لهم، وينشأ دافع الإنجاز عن حاجات، مثل السعي وراء التفوق، تحقيق الأهداف السامية، النجاح في المهام الجسام، و هذا الدافع ليس ضروريا بدرجة واضحة للاستمرار في الحياة (مجدي أحمد عبد الله 2003 السلوك الاجتماعي و ديناميات محاولة تفسيره دار المعرفة الجامعية ص176).

- تعريف "ماكليلاند":

فيعرف الدافع للإنجاز بأنه الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز و التفوق ويقدم لنا "ماكليلاند" تعريفا آخر أورده في كتابه الذي صدر له 1961 بأن الدافع للإنجاز هو حاجة الفرد لقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة و بسرعة و بأقل جهد ممكن و بأفضل نتيجة. (Mcclelland. D.C, 1961)

- تعريف "مرزوق عبد الحميد":

يعرف "مرزوق عبد الحميد" الدافع للإنجاز بأنه: الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح، وإنجاز الأعمال الصعبة، والتغلب على العقبات بكفاءة، وبأقل قدر ممكن من الوقت والجهد وبأفضل مستوى من الأداء(عبد المجيد مرزوق، 1990)

- تعريف "الزيات":

يعرف "الزيات" الدافع للانجاز بأنه: دافع مركب يوجه سلوك الفردي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعد معايير للامتياز، والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة أو محدودة (الزيات فتحي مصطفى، 1990)

- تعريف "الكتاني":

يعرف "الكتاني" الدافع للإنجاز بأنه: سعى الفرد لتركيز الجهد والانتباه والمثابرة عند القيام بالأعمال الصعبة والتغلب على العقبات بكفاءة في أسرع وقت، وبأقل جهد، وأفضل نتيجة، والرغبة المستمرة في النجاح لتحقيق مستوى طموح مرتفع، والنضال والمنافسة من أجل بلوغ معايير الامتياز (الكافي ممدوح عبد المنعم، 1990)

- تعريف "أنتكنسون":

يؤكد "أنتكنسون" في تعريفه للدافع للإنجاز بأنه: استعداد نسبي في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرته في سبيل تحقيق النجاح الذي يترتب عنه نوع من الإشباع(4.00 -498 - 45 ,http://al-hadath.arabia.com/article/0.8071)

- تعريف "هليجارد":

وأشار " هليجارد " وآخرون إلى أن الدافع للإنجاز يعني: تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز (خليفة 1995).

- تعريف "عبد الخالق":

و عرف "أحمد عبد الخالق" (1991) الدافع للإنجاز بأنه: الأداء على ضوء مستوي الامتياز والتفوق أو الأداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح.

(عبد الخالق، 1991)

- تعريف "عبد اللطيف خليفه":

وعرف "عبد اللطيف خليفه"(1995) الدافعية للإنجاز بأنها تعني: استعداد الفرد لتحمل المسئولية، والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة، والمثابرة والتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه، والشعور بأهمية الزمن، والتخطيط للمستقبل.

(خليفة 1995)

- تعريف "فاروق موسى":

وأوضح "فاروق موسى" (1991) أن الدافع للإنجاز هو: الرغبة في الأداء الجيد وتحقيق النجاح. و هو هدف ذاتي ينشط السلوك ويوجه، ويعد من المكونات المهمة للنجاح في العمل (موسى 1991).

من خلال استقرائنا لمفاهيم الدافعية للإنجاز، نخرج ببعض الجوانب الأساسية لهذا المفهوم :

- تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق والامتياز.
- التخطيط للمستقبل بحرص والاهتمام بوضع البدائل ودراستها.
- مقاومة الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل التي قد يتعرض الفرد لها.
- اختيار رفقاء العمل من الخبراء والأشخاص الجادين بعيدا عن المجاملة.
- الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها.
- الأداء في ضوء الرغبة في النجاح والاستقلال والثقة بالنفس .
- دافع الإنجاز هدف ذاتي ينشط السلوك ويوجه نحو تحقيق النجاح في العمل.
- استعداد الفرد لتحمل المسئولية والمثابرة على حل المشكلات والعقبات التي تواجه الفرد.
- منافسة الآخرين ومحاولة التفوق عليهم.
- محاولة التعرف على نتائج أعمال الآخرين بشكل مباشر ومنتظم .

2.7- العوامل المسببة لدافعية الإنجاز عند "أتكنسون":

يرى "أتكنسون" أن النزعة أو الميل للحصول على النجاح أمر متعلم، وهو يختلف بين الأفراد، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة. وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام الفرد بمهمة ما، وهذه العوامل هي:
(Govern, & Petri. 2004)

1.2.7- الدافع للوصول إلى النجاح:

إن الأفراد يختلفون في درجة هذا الدافع، كما أنهم يختلفون في درجة دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة، يُقبِل أحدهما على أدائها بحماس تمهيداً للنجاح فيها، ويقبل الثاني بطريقة يحاول من خلالها تجنب الفشل

المتوقع. إن النزعة لتجنب الفشل عند الفرد الثاني أقوى من النزعة لتحصيل النجاح، وهذه النزعة القوية لتجنب الفشل تبدو متعلمة نتيجة مرور الفرد بخبرات فشل متكررة، وتحديده لأهداف لا يمكن أن يحققها. أما عندما تكون احتمالات النجاح أو الفشل ممكنة فإن الدافع للقيام بهذا النوع من المهمات يعتمد على الخبرات السابقة عند الفرد، ولا يرتبط بشروط النجاح الصعبة المرتبطة بتلك المهمة.

2.2.7- احتمالات النجاح:

إن المهمات السهلة لا تعطي الفرد الفرصة للمرور في خبرة نجاح مهما كانت درجة الدافع لتحصيل النجاح الموجودة عنده. أما المهمات الصعبة جداً فإن الأفراد لا يرون أن عندهم القدرة على أدائها. أما في حالة المهمات المتوسطة فإن الفروق الواضحة في درجة دافع تحصيل النجاح تؤثر في الأداء على المهمة بشكل واضح ومتفاوت بتفاوت الدافع.

3.2.7- القيمة الباعثة للنجاح:

يعتبر النجاح – في حد ذاته- حافزاً، وفي نفس الوقت فإن النجاح في المهمات الأكثر صعوبة يشكّل حافزاً ذا تأثير أقوى من النجاح في المهمات الأقل صعوبة. ففي الإجابة على فقرات اختبار ما؛ فإن الفرد الذي يجيب على (45) فقرة من الاختبار، يحقق نجاحاً يعمل كحافز أقوى من حافز النجاح لفرد يجيب على (35) فقرة فقط، أما من ناحية التطبيق في غرفة الصف فإن "أتكنسون" يرى بأن العوامل الثلاثة سابقة الذكر، يمكن أن تقوى أو تضعف من خلال الممارسات التعليمية، فالمهم أن يعمل المعلم على تقوية احتمالات النجاح، وإضعاف احتمالات الفشل، وأن يعمل على تقوية دافع التحصيل عند طلابه من خلال مرورهم بخبرات النجاح، وتقديم مهمات فيها درجة معقولة من التحدي، وتكون قابلة للحل.

(Govern, & Petri.2004)

3.7- أنواع الدافعية للإنجاز:

ميز "فيروف" Veroff بين نوعين من الدافعية للإنجاز هما :

1.3.7- دافع إنجاز ذاتي : ينبع من داخل الفرد، و ذلك بالاعتماد على خبراته السابقة، حيث يجد لذة في الإنجاز، و الوصول إلى الهدف، فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافا جديدة بإمكانه بلوغها.

2.3.7- دافع إنجاز اجتماعي: يخضع لمعايير و مقاييس المجتمع، و يبدأ بالتكون في سن المدرسة الابتدائية، حيث يندمج الدافعان الذاتي و الاجتماعي ليتشكل دافع إنجاز متكامل ينمو مع تقدم السن، و كذا الإحساس بالثقة بالنفس، و الاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران. (نعيمة الشماع، 1977، ص 163)

4.7- مكونات الدافعية للإنجاز:

يحدد "أوزوبل" Osoble مكونات الدافعية للإنجاز في ثلاث معطيات و هي:

1.4.7- الحافز المعرفي: و يعبر عنه بسعي الفرد لإشباع حاجته من الفهم و حل المشكلات والخبرة، لأنها تعينه على تحسين الأداء بكفاءة عالية

2.4.7- تكريس الذات: بمعنى رغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة و المكانة و المركز الاجتماعي عن طريق أدائه المميز و الملتزم بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها.

3.4.7- دافع الانتماء : ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف و التقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي و مختلف الأداء، و يأتي هنا دور الوالدين كمصدر أول لإشباع حاجات دافع الانتماء، ثم دور الأطراف المختلفة التي يتعامل معها الفرد، و يعتمد عليهم في تكوين شخصيته و من بينهم المؤسسات التعليمية المختلفة.

(كامل محمد عويضة، 1996)

أما بالنسبة لـــ"عمران" (1980) فدافع الإنجاز نتاجا لثلاثة مكونات أو أبعاد حيث يفترض أن كل بعد أو مكون يغطي منطقة سلوكية مختلفة عن الآخرين و هذه الأبعاد هي :

- البعد الشخصي: و يتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز و إن دافعيته ذاتية .إنجاز من أجل الإنجاز حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته و هو يهدف بذلك إلى الإنجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس و المعايير الذاتية الشخصية و يتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل الطموح و التحمل و المثابرة.

- البعد الاجتماعي: و يقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

- بعد المستوى العالي من الإنجاز: و يقصد به أصحاب المستوى العالي في الإنجاز بهدف المستوى الجيد و الممتاز في كل مايقوم به من عمل.

(مجدي أحمد عبد الله 2003)

من خلال كل ما تقدم من تحديد الباحثين لمكونات الدافع للإنجاز نجد أن كل هذه المكونات و الأبعاد قد استوعبت معظمها في ذلك التقسيم الذي قدمه "أوزيل"(1969) فقد أشار إلى أن الدافع للإنجاز ينظمه ثلاثة أبعاد، فتشكله و تحدد سلوك الفرد بناء عليها و هذه الأبعاد أو المكونات هي الحافز المعرفي ،توجيه الذات و دافع الانتماء.

5.7- محددات الدافعية للإنجاز:

أثبت الكثير من العلماء كـــ"ماكليلاند" و "ونترونتربوتوم"، أن الدافعية للإنجاز تحدد بعدة مصادر من بينها :

1.5.7- أساليب التنشئة الأسرية:

تشير الدراسات التي قام بها "ماكليلاند" و جماعته في جامعة "وسليان" (سنة 1953) إلى وجود ارتباط قوي بين أساليب الرعاية الأسرية، و قوة دافع الإنجاز لدى الأطفال، فقد وجد أن الأطفال ذوي دافع الإنجاز المرتفع ، يتصف والديهم بالأوتوقراطية و رفضهم للأطفال، و عدم الحماية، والميل إلى الإهمال ... و قد قدر

معامل الارتباط بين قوة دافع الطفل و شعوره بأن أباه هو نفسه بـ 0.49 و هي أعلى معامل ارتباط يمكن الوصول إليه، ويتناقص هذا المعامل كلما زاد شعور الطفل بحب و تقبل أبيه له.

فالدافعية للإنجاز حسب "ماكليلاند" تزداد عند الطفل كلما ازداد شعوره بإهمال و نبذ والده له، فيلجأ الطفل بذلك إلى محاولة إبراز و تثبيت شخصيته برفع التحدي و بعكس ذلك، كلما زادت رعاية الطفل عن حدها أدى ذلك إلى الاعتماد على الوالدين و زيادة التواكل و من ثم انخفاض في مستوى دافع الإنجاز .

كما أكد ذلك "كوكس Cox" « حيث وجد بأن هناك علاقة إيجابية بين قوة الدافع و مقدار المتطلبات و المسؤوليات التي يتحملها الطفل في البيت، فكلما زادت واجباته نحو البيت، ارتفع دافع الإنجاز عنده »(نعيمة الشماع، 1977، ص 160)، و بذلك يمكن القول بأن دفع الطفل إلى الاعتماد على نفسه و تكليفه بأداء مهامه لوحده أي باستقلالية، يؤدي ذلك إلى الزيادة في الدافعية للإنجاز. و تضيف نعيمة الشماع بأن تدعيم ذلك السلوك الذي أنجزه الفرد إيجابيا بالإثابة، و إظهار الحب يؤدي ذلك إلى تعلم الدافع وتقويته و بعكس ذلك إذا لم يلق الطفل تشجيعا أو اقترن الإنجاز الجيد بالعقاب، فإن الدافع قد لا يتكون لدى الفرد أو قد يكون ضعيفا.

2.5.7- أساليب الرعاية في المجتمع و دافع الإنجاز :

توصل "واينتج" إلى أن «هناك ارتباطا عاليا بين قوة الدافع في المجتمع و التأكيد على الاستقلال المبكر و الحزم في تربية الطفل في ذلك المجتمع»(نعيمة الشماع، 1977، ص 165)، و ثبت ذلك من خلال الدراسة المقارنة التي قام بها "برادبرن" بين المجتمعين التركي و الأمريكي، فوجد أن دافع الإنجاز لدى الأمريكان أعلى منه لدى الأتراك عند ضبط العوامل المختلفة الأخرى، فوضع مجموعتين من الأفراد، تضم المجموعة الأولى، الأفراد الذين انفصلوا عن آبائهم منذ سن الرابعة عشر، وعاشوا في معهد تتسم الحياة فيه بالحرية، و لا وجود فيه لأي متسلط، و تضم المجموعة الثانية أولئك الذين بقوا مع آبائهم، فوجد أن نسبة 67% من الذين انفصلوا عن الأب كان دافعهم للإنجاز قويا، بينما وجد أن 35% فقط من الذين بقوا مع آبائهم كان دافعهم للإنجاز قويا.(نعيمة الشماع، 1977)

و عليه فإن الدافعية للإنجاز تقوى و تزداد، سواء انطلاقا من الأسرة أو المجتمع كلما زاد التأكيد على استقلالية الطفل في سن مبكرة ، واستخدام الشدة والحزم في تربيته.

3.5.7- دور المدرسة في تكوين دافع الإنجاز :

تلعب المدرسة دورا هاما في تنمية السلوك المرتبط بالإنجاز أو عرقلته وذلك من خلال عدة عوامل منها:

* المساواة في التشجيع بين التلاميذ عامة و بين الجنسين خاصة، حيث نجد أن بعض المدرسين يميزون بين تلميذ و آخر، و هذا ما يخفض من مستوى دافعية الإنجاز (ليندا دافيدوف، 1980)

* استثارة التلاميذ و تنشيطهم من خلال تقديمهم الدروس بطرائق تدريسية فعالة (نشطة).(محمد الصالح حثروبي ، 1997)

* تخصيص حصص من البرنامج الدراسي للقيام بنشاطات ممتعة، و ترفيهية، لتحديد طاقة التلاميذ التي تستغل في الحصص التدريسية.

* إعطاء الفرص للتلاميذ للتعبير عن آرائهم و أفكارهم و إبراز مواهبهم و تنمية قدراتهم.

* تشجيع المنافسة بين التلاميذ و ربط ذلك بتدعيم مادي أو معنوي فيشجع التلاميذ ويقوي دافع الإنجاز لديهم.

مما سبق نستنتج أنه إضافة إلى دور الأسرة و المجتمع في تكوين الدافعية لدى الفرد، فللمدرسة هي الأخرى دور كبير في هذا الشأن، و ذلك من خلال التسيير الجيد للدرس بما يتلاءم و التلاميذ، و محاولة تشجيعهم و تدعيم و تعزيز سلوكياتهم الناجحة.

بعد التعرض للمحددات أو المصادر التي تنشأ منها الدافعية للإنجاز، ما هي المؤثرات السلوكية أو الكواشف (المظاهر) التي نستدل بها على وجود الدافعية ؟

6.7- مظاهر الدافعية للإنجاز:

هناك مظاهر متباينة للدافعية للإنجاز حددها بعض العلماء (كوهين، هانري، يونغ ...) في نقاط معينة نلخصها في الجدول التالي:

(عبد الرحمن بن بريكة، 1995)

الجدول رقم (01): يمثل مظاهر الدافعية للإنجاز

حسب جوزيف كوهين (الدافع للإنجاز)	حسب هنري موراي (الحاجة للإنجاز)	حسب يونغ (الدفع إلى الإنجاز)	حسب محي الدين (الدافع إلى الإنجاز والبناء النفسي الدافعي)	حسب هرمانس (الدافع للإنجاز)
- إنجاز المهام المتسمة بالصعوبة - الدأب في معالجة الجوانب المادية والفكرية - محاولة التغلب على صعوبة أو الصعاب بمستوى مرتفع من التفوق	- سعي الفرد إلى القيام بالأعمال الصعبة - تناول الأفكار وتنظيمها بسرعة وبطريقة إستقلالية بقدر الإمكان - تخطي الفرد لما يقابله من عقبات - الوصول إلى مستوى مرتفع في أي مجال من مجالات الحياة - تفوق الفرد عن ذاته -منافسة الآخرين والتفوق عليهم - ازدياد تقدير الفرد لذاته	- الرغبة في بذل الجهد الموجه إلى أهداف بعينها - محاولة التغلب على الصعاب التي تحول بين الفرد وأهدافه	الرغبة في تحقيق إنجازات بارزة - العمل الدؤوب - تحقيق الذات - التحلي بقوة العزيمة	- مستوى الطموح - السلوك المرتبط بقبول المخاطرة - الحراك الاجتماعي - المثابرة - توتر العمل - إدراك الزمن -التوجه بالمستقبل - اختيار الرفيق - سلوك التعرف - سلوك الإنجاز

7.7- خصائص الشخص المنجز:

يمكن أن نلمس عدة خصائص في الشخص ذي الدافع للإنجاز المرتفع يمكن حصرها في ما يلي :

1.7.7- المغامرة المحسوبة : يتجنب الفرد ذو الإنجاز المرتفع القيام بالأعمال التي تتصف بالمغامرة، و التي يرتبط نجاحها، و فشلها بعوامل خارجة عن تحكمه، فهو يضع أمامه أهدافا متوسطة الصعوبة، و عندما تكون إمكانية النجاح فيها بنسب كبيرة، فإنه يقبل عليها بأقصى جهد ممكن لتحقيق أقصى ما يمكن من إنجاز.
(إبراهيم زكي قشقوش وصفاء الأعسر)

2.7.7- تحمل المسؤولية : يتجه غالبا الأفراد ذوو الإنجاز المرتفع إلى القيام بالأعمال التي تتطلب منهم تحمل المسؤولية .

3.7.7- تحديد المسار في ضوء المعرفة المباشرة للنتائج : يميل الأفراد ذوو الدافع للإنجاز المرتفع إلى معرفة نتائج أعمالهم بصورة فورية حيث يساعدهم ذلك على تعديل سلوكهم. وفي هذا الصدد يرى "ماكليلاند" أن ذوي الدافع للإنجاز المرتفع يتجهون إلى إدارة الأعمال أكثر من الأعمال الأكاديمية، ذلك لأن الأولى تكون فيها النتائج واضحة ومباشرة بينما يختلف الأمر مع الثانية كما هو الحال في التدريس.

4.7.7- استكشاف البيئة المحيطة : فالشخص المنجز يهتم باستكشاف البيئة المحيطة به، فهو يهتم بالسفر و بتجريب أشياء جديدة للاستفادة منها، و تجريب مهاراتهم و تحقيق أهدافهم بإتقان (إبراهيم زكي قشقوش و صفاء الأعسر).

إضافة إلى ما سبق، فإننا نجد أن الأشخاص المنجزين يهتمون بالتفوق لذاته لا للثواب الناتج عنه، كما أنهم يؤدون ما يسند إليهم من الأدوار التي تتيح لهم فرص التفوق، كما يحاولون التحكم في مستقبلهم و التخطيط له، لا أن يتركوا مصيرهم عرضة للقدر أو الصدفة أو للحظ. كما أنهم يشعرون بسرعة مرور الوقت، و أنه ليس لديهم الوقت الكافي لإنجاز أعمالهم.(رجاء محمود أبو علام، 1984).

8.7- قياس الدافع للإنجاز:

يرجع الفضل إلى "موراي" Moray في وضع الأسس الأولى لقياس الدافعية للإنجاز، من خلال اختبار تفهم الموضوع. ينطلق "موراي" من افتراض أن الحاجات الاجتماعية قد تنعكس في تفكير الأفراد بدقة، حيث لا يكونون مضطرين إلى التفكير في شيء على وجه الخصوص.(ليندا دافيدوف ، 2000)

ولكي يحدد "موراي" تلك الأفكار التي ترد كل يوم في ذهن الأفراد، قام بعرض مجموعة من الصور على المفحوصين، و طلب منهم أن يكتبوا قصصا يعبرون فيها عما توحي به تلك الصور مع طرحه عليهم أسئلة حولها مثل : ما الذي يحدث في هذه الصور الغامضة ؟ ما الذي أدى إلى الموقف هذا ؟ ما الذي يفكر فيه الأشخاص الموجودون في الصورة ؟ ماذا سيحدث بعد ذلك ؟

(ليندا دافيدوف، 2000)

واستنتج "موراي" أن المفحوصين أثناء سردهم للقصص، يسقطون كل مخاوفهم و آمالهم و صراعاتهم على صفات الشخصيات المعروضة عليهم، و لهذا يعتبر اختباره اختبار إسقاطي لقياس الدوافع الاجتماعية.

و لقد ظهرت محاولات أخرى لقياس الدافع للإنجاز، قام بها كل من "ماكليلاند" و زملائه في جامعة "واسليان Wesleyan " التي تعتبر امتدادا لما وضعه "موراي" بتعديل الاختبار واستكمال نقائصه، لذا فقد أعدوا صورا في شكل بطاقات لاختبار "TAT" لقياس الدافع للإنجاز محاولين في ذلك إثارة الحاجة إلى التفوق و الامتياز لدى المفحوصين من خلال قياس مضمون التخيلات في قصص تفهم الموضوع التي يسردونها في مواقف عديدة ، وتم ذلك بعرض أربعة بطاقات على كل مفحوص، تعكس موضوعات مرتبطة بالإنجاز، ثم يطلب منه تأليف قصة، لكل بطاقة في ظرف خمسة (5) دقائق ، وعند تحليل مضمون القصة يقرر الباحثون بوجود خيال مرتبط بالإنجاز أو عدم وجوده و في حالة وجوده تحدد مكونات الإنجاز في: - التعبير عن الرغبة في الإنجاز.

- وصف للنشاط المحقق للنجاح.
- توقع تحقيق الهدف.

و لمعرفة قوة دافع الإنجاز عند كل فرد يكون من خلال إعطاء درجة لكل مكون، ثم تجمع كل الدرجات ليتم الحصول على درجة نهائية تعبر عن قوة هذا الدافع.

و مثال على ذلك، تم عرض على مفحوص خمس صور لاختبار "TAT" و قد أوحت له صورة معينة يظهر فيها طفل صغير في المقدمة، و مشهد خيالي لعملية جراحية في الخلفية، و لقد عبر عليها بالقصة التالية:

يفكر الولد في العمل كطبيب، إنه يتخيل نفسه جراحا كبيرا، يجري عملية جراحية ما. لقد كان يقوم بعمل الإسعافات الأولية البسيطة لكلبه المصاب، واكتشف أنه يجد متعة في العمل كطبيب، و هو يعتقد أنه مناسب لهذه المهنة، و يضعها كهدف نهائي في الحياة في هذه اللحظة. " إنه يفكر في اليوم الذي سيصبح فيه مشهورا". إنه لم يقدر جوانب القوة و الضعف في قدرته، تاركا هدفه يعمي بصيرته عن ضعفه. لذلك يحب العمل على توافقه، و إن كان هذا من شأنه أن يلحق بعض الضرر به.(ليندا دافيدوف، 2000)

و لقد نجحت محاولة "ماكليلاند" لقياس الدافع للإنجاز، من خلال اختبار (TAT) ذلك لأنه حقق الغرض الذي وضع لقياسه، حيث حصل مجموعة من العلماء على نفس الدرجات لقصص معينة، و بذلك يعتبر مقياس " ماكليلاند" الأكثر صلاحية للكشف عن دوافع الإنجاز في كل من الجوانب العلمية و العقلية. و لقد فتحت هذه المبادرة مجالات واسعة لبناء اختبارات أخرى تختلف عن اختبار "TAT" حيث تدخل ضمن مجموعات الاختبارات الموضوعية، مثل اختبار دافع الإنجاز للأطفال الراشدين، الذي أعده "هرمانس" (1970) وقام بترجمته "فاروق عبد الفتاح موسى" (1981)، كما قام كل من "رشاد عبد العزيز موسى" و "صلاح أبو ناهية" بتكييفه على البيئة العربية (1987).

الفصـــل الرابع

الدراسات السابقة

_ الدراسات السابقة التي تناولت الاغتراب

_ الدراسات التي تناولت الدافعية للانجاز

لقد اهتم عدد كبير من الباحثين بموضوع الاغتراب و الدافعية، لما لهما من تأثير على حياة الأفراد عموماً وعلى حياة العمال خصوصاً.

و تتلخص أهمية الدراسات السابقة بكونها أحد المصادر التي توجه الباحث لصياغة فروضه، وتحديد البحث والأدوات المهمة في تحقيق أهداف الدراسة.

وسنتناول فيما يأتي عدداً من الدراسات التي اهتمت بموضوع دراستنا بأبعاده المختلفة.

1- الدراسات السابقة التي تناولت الاغتراب:

1.1-دراسة "فايز الحديدي (1990):

تناولت الدراسة مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة الأردنية، أعدّ الباحث استبياناً كأداة للكشف عن مظاهر الاغتراب، فكون الاستبيان من ستة (6) أبعاد تمثل مظاهر الاغتراب وهي: فقدان المعايير، والانعزال الاجتماعي، وفقدان السيطرة، واللامبالاة، وعدم الانتماء، وفقدان المعنى.اشتملت عينة الدراسة على 275 طالبً وطالبة في الجامعة الأردنية اختيرت بطريقة عشوائية.

أمّا أهم النتائج فهي: انتشار ظاهرة الاغتراب بدرجة ضعيفة لدى 1.8% من أفراد العينة، و متوسطة بنسبة 52.3% ، و عالية بنسبة 45.8%.

و قد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين اغتراب عينة الذكور وعينة الإناث، في حين وجدت فروق دالة إحصائيا في انتشار ظاهرة الاغتراب لدى أفراد العينة، تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وكان لصالح طلبة السنة الأولى. و دلت النتائج أن طلبة الكليات العلمية يعانون من الاغتراب أكثر من طلبة الكليات الإنسانية. (الحديدي، 1990)

2.1- دراسة "إدريس عزام" (1989):

كان موضوع الدراسة حول ظاهرة الاغتراب في المجتمع الجامعي في الجامعة الأردنية والعوامل المؤثرة فيها، اعتمد الباحث على أداة الاستبيان وطبقه على عينة عشوائية تكونت من 904 طالب وطالبة من الجامعة الأردنية، والتي شكلت 7% من مجتمع الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى شيوع ظاهرة الاغتراب لدى الطلبة بنسبة 20% ، ونسبة الاغتراب تزيد بين الذكور عنها بين الإناث، و بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات: مكان السكن والدخل الشهري وأسلوب المعاملة الأسرية، وحجم الأسرة، وبين ظاهرة الاغتراب.(عزام، 1989)

3.1- دراسة "عبد المطلب القريطي" و آخرون(1991):

تناولت الدراسة ظاهرة الاغتراب لدى عينة من طلاب الجامعة السعوديين وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى (العمر، التخصص الأكاديمي، المستوى الدراسي، التحصيل الدراسي)، طبق الباحثان مقياس اغتراب شباب الجامعة (لعادل الأشول وآخرون 1985) على عينة عشوائية تكونت من 382 طالب من جامعة الملك سعود، وأكدت الدراسة انتشار ظاهرة الاغتراب لدى 25% من الطلبة، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الاغتراب ومتغيرات العمر والمستوى الدراسي والتحصيل والتخصص. (القريطي و آخرون، 1991)

4.1- دراسة "مديحه عباده" وآخرون (1998):

أجريت الدراسة حول مظاهر الاغتراب لدى طلاب الجامعة بصعيد مصر على عينة من 180 طالباً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في مظاهر الاغتراب، ودلت على وجود علاقة دالة إحصائياً بين شعور أفراد العينة بالعجز، وبين باقي مظاهر الاغتراب الأخرى، وهي الشعور باليأس والضياع من الأحداث، والقيم الفردية الاجتماعية والأخلاقية.

(عباده وآخرون، 1998)

5.1- دراسة "يوسف الكندري" (1998):

أجرى الباحث دراسة حول المدرسة والاغتراب الاجتماعي لدى طلاب التعليم الثانوي في دولة الكويت، وصمم مقياساً للاغتراب تضمن ثلاث أبعاد (الشعور بفقدان القيم، والشعور بالعجز، والشعور بالعزلة الاجتماعية، بعد التأكد من صدقه

وثباته، طبقه على عينة تتكون من 22مدرسة ثانوية، اشتملت على 1057 طالباً وطالبة.

وقد توصلت الدراسة على النتائج التالية: شعور الطلبة بالاغتراب الاجتماعي بدرجة متوسطة، خاصة على بعد الشعور بفقدان القيم، وأن الإناث أكثر إحساس بالاغتراب من الذكور، وأنّ الطلبة في الصفوف العليا أقل إحساسا بالاغتراب من أولئك الذين هم في الصفوف الدنيا، إلى جانب التباين في الاغتراب بين المناطق التعليمية. (الكندري، 1998)

6.1- دراسة "أحمد خضر أبو طواحينه" (1987):

كان موضوع الدراسة الاغتراب لدى الطلاب الفلسطينيين الجامعيين، اعتمدت فيها الباحث على مقياس للاغتراب من إعداده، وشملت عينة تكونت من 200 طالب وطالبة، من نتائجها: أن لمتغير الجنس علاقة دالة إحصائياً في الشعور بالشعور بالاغتراب على بعض الأبعاد وهي اللامعيارية، الاغتراب عن الذات، الاغتراب الحضاري والتمرد، حيث كانت الفروق بين الجنسين بمختلف نتائجهم دالة إحصائياً على تلك الأبعاد لصالح الذكور. (أبو طواحينه 1987)

7.1- دراسة "جودوين" (1972):

تناولت الدراسة الاغتراب لدى طلاب الجامعة، وكان الهدف منها الكشف عن علاقة الاغتراب بمتغيرات العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الديانة، الطموح، الجنس. تكونت عينة الدراسة من 226 طالب من جامعة الجنوب ومن 226 طالب من جامعة تقع في الوسط، اعتمد الباحث استبياناً يحتوي 74 فقرة لقياس الاغتراب.

وكانت النتائج أن الذكور أكثر اغتراباُ من الإناث، وأن الطلاب الأصغر سناً أعلى اغتراباً من كبار السن، وأنه توجد علاقة بين الدين والاغتراب في مجموعات المسيحيين والكاثوليك والبروتستانت واليهود، كما توجد علاقة بين مستوى الطموح و الاغتراب. (Goodwin 1972)

8.1- دراسة "عنوز" (1999)

قام "عبد اللطيف عنوز"(1999) بدراسة حول الاغتراب الوظيفي ومصادره وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية، في القطاع الصحي الأردني في إقليم الشمال. وقد طبق الباحث مقياس الاغتراب من إعداده- وبعد أن تحقق من صدقه بعرضه على مجموعة من المحكمين، ومن ثباته باستخراج معامل "كرونباخ ألفا" الذي بلغ(87.3)- على عينة عشوائية تكونت من (218) من الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية، إقليم الشمال، حيث شكلت العينة ما نسبته 53% من مجتمع الدراسة. وبعد انتهاء الباحث من جمع بيانات الدراسة، قام بمعالجتها إحصائياً باستخراج الأعداد والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتم فحص الفرضيات باستخدام اختبار "ت،" واختبار تحليل التباين الأحادي واختبارات إحصائية أخرى.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود فروق دالة إحصائيا عند المستوى 0.05، بين الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الممرضون حسب متغيرات العمر، والمستشفى الذي يعملون فيه. كما بينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائيا عند المستوى 0.05، بين الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الممرضون حسب متغيرات الجنس، سنوات الخبرة، الراتب الشهري، الحالة الاجتماعية والقسم الذي يعمل به الممرضين بالمستشفيات. (عنوز 1999)

9.1- دراسة "عويدات"(1993):

قام "عبد الله عويدات"(1993) بإجراء دراسة ميدانية حول مظاهر الاغتراب عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن.حيث قام الباحث بتصميم استبيان لقياس مظاهر الاغتراب لدى المعلمين، وبعد أن تحقق الباحث من صدق الاستبيان بعرضها على مجموعة من المحكمين وإخراج مصفوفة معاملات الارتباط للفقرات، ومن ثباتها باستخدام معادلة كرونباخ ألفا(0.94)، قام بتطبيقها على عينة عشوائية طبقية تكونت من (966) معلم ومعلمة في المدارس الحكومية. وبعد جمع بيانات

الدراسة قام الباحث بالمعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية واختبار تحليل التباين المتعدد.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها شيوع ظاهرة الاغتراب بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة، وقد كان الجنس العامل الوحيد من بين العوامل المستقلة الذي أظهر أثراً ذو دلالة إحصائية، حيث كان الذكور أكثر اغترابا من الإناث في العينة. (عويدات1993)

10.1- دراسة "علي" وآخرون(1992):

قام "علي السلام علي" و"محمد زعتر"(1992) بإجراء دراسة ميدانية حول الاغتراب الذاتي والقلق العصابي وعلاقتهما بتأخر سن الزواج لدى العاملات وغير العاملات.

قام الباحثان بتطبيق مقياس الاغتراب الذي طوره "أحمد حافظ" (1980)، ومقياس المعوقات الزوجية الذي أعده "محمد عبد الرحمن" (1984)، ومقياس القلق الصريح لــ"جانيت تيلور" على عينة تكونت من (50) من العاملات في القطاع الحكومي بمصر، ومن (50) من غير العاملات. وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية واختبار "ت".

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا في الدرجة الكلية في مقياس القلق بين الإناث العاملات وغير العاملات لصالح العاملات. وبينت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً بين الإناث العاملات وغير العاملات في بعض أبعاد مقياس الاغتراب (السخط، القلق والعدوانية، الانعزال الاجتماعي، ومركزية الذات)، وفي بعض أبعاد مقياس المعوقات الزوجية للشباب، وذلك لصالح الإناث العاملات. (علي وآخرون1992)

11.1- دراسة "تشارلز" و آخرون (1970):

قام "تشارلز" و آخرون بدراسة العلاقة بين البيروقراطية و الاغتراب، أجريت الدراسة على عينة قوامها (332) من رجال الأعمال و العمال، و طبق مقياس للاغتراب يتكون من ستة أبعاد (فقد القوة – اللامعيارية – العزلة الاجتماعية

الاغتراب بصفة عامة – الانومي – غربة الذات) أما أبعاد البيروقراطية (هرمية السلطة – التخصصية – لاشخصى – نظام الأدوار – الإجراءات – البيروقراطية العامة)،انتهت نتائج الدراسة إلى انه توجد علاقة بين البيروقراطية و اغتراب العمال، بينما العلاقة سالبة بين الاغتراب و البيروقراطية لدى المديرين ورجال الأعمال، كما توجد علاقة قوية بين هرمية السلطة. (Charles and Michael 1970)

12.1- دراسة "ألان وايت" (1993):

قام "وايت" بدراسة العلاقة بين الجو النفسي و الشعور بالاغتراب الوظيفي، و أجريت الدراسة على عينة قوامها 76 عامل بقسم البحوث العسكرية ومخبر التطوير بالولايات المتحدة الأمريكية. و قد خلصت النتائج إلى أن الجو النفسي يرتبط ارتباطا سلبيا بالشعور بالاغتراب الوظيفي.(Witt, 1993)

13.1- دراسة "موشي بناي" و "جاكوب وايسبرغ" (1995):

أجرى "موشي بناي" و "جاكوب وايسبرغ" دراسة حول ظاهرة الاغتراب في القطاعات العمومية و الخاصة بروسيا، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الشعور بالاغتراب الذاتي و الاجتماعي، لدى عينة من العمال الروس في التنظيمات الخاصة و العمومية، و هذا استنادا على ما جاء في نظرية ماركس في الاغتراب، التي ترى أن العمال في القطاعات الخاصة؛ أكثر شعورا بالاغتراب في عملهم من العمال الذين يعملون في القطاعات العمومية، و أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من 724 عامل من القطاع العام و القطاع الخاص الروسي، و كانت النتائج أن العمال الذين ينتمون إلى القطاع الخاص أكثر اغترابا ذاتيا و اجتماعيا من العمال الذين ينتمون إلى القطاع العام.(Banai and other 1995)

14.1- دراسة "شارل بيرو" و آخرون (1998):

قام "شارل بيرو" و آخرون بقياس العلاقة بين الاغتراب الوظيفي و الخبرة داخل الجماعة غير الرسمية، لدى عينة قوامها 182 عامل من منطقة كبك بكندا، و كان الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف العلاقة الممكنة بين الاغتراب الوظيفي و الخبرة داخل الجماعة و الانتماء إلى جماعة غير رسمية، و قد انطلقت من فرضية فحواها أن الشعور بالانتماء إلى جماعة غير رسمية يقلل من درجة شعور العامل بالاغتراب الوظيفي، و قد أكدت كذلك نتائج الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي و الخبرة داخل الجماعة غير الرسمية.

(Perreault, and other 1998)

15.1- دراسة "فانسو روسو" و آخرون (2001):

قام "فانسو روسو" و آخرون بدراسة حول علاقة الاغتراب الوظيفي بدور الجماعات غير الرسمية، كان هدف الدراسة هو البحث عن ما إذا كانت هناك علاقة بين مختلف أبعاد الاغتراب الوظيفي المتمثلة في(– الانفصال النفسي – الشعور بالعجز – اللامعنى – اللامعيارية) والانتماء إلى جماعة غير رسمية. و أجريت هده الدراسة على عينة قوامها 217 عامل من مختلف قطاعات العمل ،و قد أكدت النتائج أن العمال الذين ينتمون إلى جماعات غير رسمية اقل انفصالا نفسي و أقل شعورا بالعجز مقارنة بالأعضاء الذين لا ينتمون إلى جماعات غير رسمية.

(Rousseau, and other 2001)

16.1- دراسة "شيبارد" و آخرون :

قام "شيبارد" و آخرون بقياس علاقة الاغتراب بالرضا المهني لدى عينة مكونة من 305 عاملا أمريكيا يعملون في مصفاة للبترول، و مصنع للسيارات، و 294 عاملا كوريا جنوبيا يعملون في مصفاة للبترول، و في قسم التجميع، وفي مصنع للسيارات قرب العاصمة الكورية، و اشتملت استمارة البحث على أسئلة تغطي أبعاد الاغتراب التالية: اللامعنى و اللامعيارية و التوجيه الذاتي

و الارتباط التقويمي للذات و الابتعاد عن أهداف المؤسسة، و قد أكدت النتائج أن العمال في نظام الإنتاج الميكانيكي أكثر اغترابا و أقل رضا في عملهم من الآخرين في نظام الإنتاج الحرفي والآلي، كما أن العمال الكوريين أكثر اغترابا و أقل شعورا بالرضا من العمال الأمريكيين.(خير الله عصار 1982)

17.1- دراسة "موشي بناي" وآخرون (2004):

قام "موشي بناي" و آخرون بدراسة حول علاقة بعض العوامل التنظيمية المتمثلة في القيادة وخصائص العمل، وكذا مركز الضبط بكل من الاغتراب الوظيفي والالتزام التنظيمي، اشتملت الدراسة على مجموعة من الأدوات تقيس المتغيرات الآنفة الذكر؛ حيث طبقت على عينة قوامها 395 عامل مجرى يعملون في خمس شركات.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:هناك علاقة سالبة دالة إحصائيا بين عامل القيادة والالتزام التنظيمي.أما فيما يخص علاقة الاغتراب الوظيفي ومركز الضبط، فقد دلت النتائج على أن هناك علاقة سالبة ودالة إحصائية؛ خلاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط، وهذا خلاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي ومركز الضبط، إذا تؤكد النتائج على أنه لا توجد علاقة بين المتغيرين.

(BANAI, M. and other 2004)

18.1- دراسة " انكوني و كيلي " 1999 :

الهدف منها هو دراسة علاقة الشعور بالاغتراب بالتحكم و الدافعية لتطبيق القانون، و قد أجريت هذه الدراسة على عينة قوامها 272 قائد للشرطة لدي 11 وكالة خاصة بتطبيق القانون بجنوب مدينة ميشجن بالولايات المتحدة الأمريكية.

و قد خلصت نتائجها إلى أن هناك ارتباطا سالبا بين كل من الشعور بالاغتراب و التحكم و كذا الشعور بالاغتراب و الدافعية إلى تطبيق القانون.

(Ankony, and other 1999)

19.1- دراسة "ريموند" و آخرون 1987:

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الاغتراب لدى عينة من الطلبة الأساتذة و عينة أخرى من الأساتذة الأمريكان؛ معتمدين في ذلك على خبرتهم المهنية في ميدان التدريس. و قد كان حجم عينة الدراسة 113 أستاذ و 65 طالب أستاذ طبق عليهم مقياس "دين" للاغتراب.

بعد تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة، لوحظ أن مستوى الطلبة الأساتذة مرتفعا ذو دلالة إحصائية في كل من الاغتراب الكلي و الشعور بالانعزالية اللامعيارية مقارنة بالأساتذة الدائمين، في حين لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين في العجز.

كما أن الطلبة الذين لهم خبرة مهنية من خمسة إلى ستة سنوات أكثر لامعيارية ذات دالة إحصائية من الأساتذة الدائمين الذين لهم نفس الخبرة.

(Raymond and other 1987)

20.1- دراسة "توماس" 1977:

تلخصت دراسة "توماس" حول علاقة الاغتراب الوظيفي بالسلوك المهني، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أبعاد الاغتراب و المتمثلة في العجز و اللامعيارية و اللامعنى و الالتزام الذاتي و التوجه نحو العمل و السلوك المهني؛ المتمثل في الاجتهاد و الأداء و ازدياد الغياب، و أجريت الدراسة على عينة قوامها 96 عامل، كلهم من الذكور متوسط سنهم 41.2 سنة، أجابوا على استبيان يقيس الاغتراب الوظيفي من إعداد "شيبارد".

و قد أوضحت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل العجز و اللامعيارية و اللامعنى و السلوك المهني، أي أنه كلما زاد الشعور بالاغتراب الوظيفي قل الاجتهاد و الأداء و زاد الغياب.(Thomas 1977)

21.1- دراسة "المطرفي" 2005:

قام "المطرفي" بدراسة حول علاقة الاغتراب الوظيفي بالأداء لدى العاملين بإدارة الجوازات، منطقة مكة المكرمة. و قد قدرت عينة الدراسة بـــ (500) فرد، موزعين بين الضباط و الإداريين، (100) من الضباط و (400) من الإداريين، طبق عليهم الاستبانة التي أعدها الباحث لهذا الغرض، و لوحظ من خلال النتائج المتحصل عليها : انتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين العاملين و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين الضباط و الإداريين.
(المطرفي 2005)

التعليق على الدراسات السابقة:

إنّ عرض الدراسات السابقة يبين كثرة الدراسات التي تناولت موضوع الاغتراب بالبحث والدراسة، مما يؤكد أهمية الموضوع، وبالتالي أهمية الدراسة الحالية.

لقد هدفت الدراسات السابقة في مجملها إلى تحديد مدى انتشار ظاهرة الاغتراب لدى العينات محل الدراسة، وتحديد مظاهر الاغتراب وعلاقة هذه المظاهر ببعض المتغيرات مثل الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، والمستوى الاقتصادي...

2- الدراسات التي تناولت الدافعية للانجاز

1.2- دراسة "ميزال" و آخرون :

أجريت هذه الدراسة التي تناولت " علاقة الدافعية التحصيل العلمي" في الولايات المتحدة الأمريكية. و تبلغ حجم العينة (226) طالبا و طالبة، و لقد تبين من نتائج هذه الدراسة أنه توجد علاقة بين الدافع للانجاز لدى الطالب و فهمه لمحتوى الكتاب المدرسي و بين الدرجات العالية التي حصل عليها الطالب في هذا المجال.
(Mizelle , and other)

2.2- دراسة "محمود" 1991:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأبعاد المتضمنة في مقياس الدافعية للانجاز و التحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية. و تتكون العينة من (304) طالبا و طالبة من بين طلاب السنة الرابعة (160 من الذكور، 144 من الإناث). و قد تم تطبيق مقياس دافعية الانجاز، لإيجاد العلاقة بين الدرجات التي تم الحصول الطلبة عليها في كل من الجوانب التي يشتمل عليها مقياس دافعية الانجاز عليه و المعدل التراكمي للتحصيل الأكاديمي.

و قد بينت النتائج وجود ارتباط موجب و دال إحصائيا بين الدرجات التي حصل عليها الطلاب في أربعة أبعاد للدافعية الانجاز (قلق التحصيل الايجابي، التوجه نحو المستقبل، المنافسة، التحكم في البيئة) من ناحية، و درجات الطلاب في التحصيل الدراسي من ناحية أخرى. فيما تبين عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين الدرجات التي تحصل عليها الطلاب في الأبعاد الأخرى المتضمنة في مقياس الدافعية للانجاز و درجات الطلاب في التحصيل الدراسي. (محمود ، 1991)

3.2- دراسة "الشناوي" 1989:

أجريت هذه الدراسة لبحث " العلاقة بين دافعية الانجاز و الاتجاه نحو مادة الرياضيات". و قد بلغ حجم العينة العشوائية (426) طالبا و طالبة من مدرسة أبو كبير الثانوية. و قد تبين من النتائج أنه توجد علاقة موجبة بين درجات الدافع للانجاز و درجات الاتجاه نحو الرياضيات لدى البنين و البنات. كما تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين البنين و البنات في الدافع للانجاز و الاتجاه نحو مادة الرياضيات. (الشناوي، 1989)

4.2- دراسة "محمد المري" 1984:

أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على مستوى الدافع للانجاز بين الجنسين من خلال تطبيق " مقياس اختبار الدافع للانجاز للأطفال و الراشدين". و قد بلغ حجم العينة (354) طالبا و طالبة في الصف الأول الثانوي بجمهورية مصر العربية.

و تبين من النتائج أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى الدافع للانجاز، حيث كان متوسط درجات الطالبات أعلى من متوسط درجات الطلاب، أي أن البنات يتفوقن على البنين في مستوى الدافع للانجاز "اختيار تحليل التباين" و "اختيار ت". و نود الإشارة إلى أن المقياس الذي أستخدم في هذه الدراسة هو نفس المقياس الذي تم تطبيقه في البحث الحالي.(المري، 1984)

5.2- دراسة "كاستنال" 1983:

أجريت هذه الدراسة على عينة من الطلاب و الطالبات في مرحلة المراهقة والذين ينحدرون من خلفيات مختلفة. بلغ حجم العينة (297) فردا، و قد طبق على أفراد العينة " مقياس الدافع للإنجاز "، و باستخدام منهج تحليل التباين وجدت فروق بين الطلاب و الطالبات في الدافع للإنجاز تعود إلى الجنس و الطبقة الاجتماعية و السلالة.و ظهر أيضا أن العوامل السابقة تحدث تأثيرا على الأنماط الخاصة من السلوك الدافعي، أي السلوك المرتبط بالدافع للإنجاز في مواد دراسية معينة.

(Castenell ,1983)

6.2- دراسة "فاروق" 1981:

أجريت هذه الدراسة بهدف البحث عن علاقة الإنجاز بالجنس و المستوى الدراسي لطلاب جامعة الملك سعود بالرياض. و قد بلغ حجم العينة (362) طالبا و طالبة من جميع المراحل الدراسية. و استخدم في هذه الدراسة اختبار الدافع للإنجاز للأطفال الراشدين. و قد بينت النتائج أن الطلاب تزداد متوسطات درجاتهم في المستويات الدراسية المتعاقبة، و أن درجات الطلاب في الدافع للإنجاز لا تتغير بمقادير كبيرة في المستويات الدراسية المتعاقبة. أما بالنسبة للطالبات فتزداد متوسطات درجات الطالبات في الفرق الدراسية المتعاقبة بصورة عامة و أن درجات الطالبات في الدافع للإنجاز تزداد بمقادير كبيرة نسبيا في الفرق الدراسية المتعاقبة.

و نشير إلى أن المقياس الذي تم استخدامه في هذه الدراسة هو نفس المقياس الذي تم تطبيقه في البحث الحالي. (فاروق ، 1981)

7.2- دراسة "الغفار" 1979:

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين اتجاهات التلاميذ نحو المدرسة و تحصيلهم الدراسي، و دوافعهم للإنجاز. و قد بلغ حجم العينة (240) طالبا و طالبة من طلاب السنة الثالثة بمدرستي النصر الإعدادية للبنيين و السادات الإعدادية للبنات في جمهورية مصر العربية. تراوحت أعمارهم ما بين (14، 16 سنة)، و تهدف الدراسة إلى محاولة الكشف عن العلاقة بين اتجاهات التلاميذ نحو المدرسة وكل من التحصيل الدراسي و الدافع إلى الإنجاز. و قد استخدم الباحث مقياسين: مقياس الاتجاه نحو العملية التعليمية في مرحلة التعليم الأساسي، و مقياس الدافع للانجاز.
و قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في كل من مقياس الاتجاه نحو المدرسة و مقياس الدافع إلى الإنجاز؛ و مجموع الدرجات في الشهادة الإعدادية كمقياس للتحصيل الدراسي، بالإضافة إلى تحليل التباين المزدوج. و تشير نتائج الدراسة إلى أن هناك ارتباطا موجبا بين الاتجاه المتطور و كل من التحصيل الدراسي و الدافع إلى الإنجاز،و ارتباطا سالبا بين الاتجاه التقليدي و كل من التحصيل الدراسي و الدافع إلى الإنجاز.(الغفار،1979)

8.2- دراسة "كار بنتير"1967:

أجريت هذه الدراسة بهدف معرفة علاقة دافع الإنجاز بالتحصيل الدراسي، وشملت العينة على (220) تلميذ في كل من الصف الخامس و السادس والسابع. وقد تم تطبيق عدة مقاييس لقياس الدافع للإنجاز ودافع تمني النجاح، ودافع الخوف من الفشل والتحصيل الدراسي. أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود علاقة موجبة بين الدافع للإنجاز والتحصيل الدراسي، بينما ارتبط مستوى التحصيل ارتباطا سالبا بدافع الخوف من الفشل. (Carpenter, 1967)

9.2- دراسة " فاروق" و "براوات" 1983:

أجرا " فاروق" و "براوات" دراسة على عينات مكونة من 446 من الأمريكيين و 398 من المصريين، وكشفت الدراسة أنه في الثقافتين الأمريكية والمصرية يتفوق الذكور على الإناث في مستوي الإنجاز في الصفوف من الثالث حتى العاشر، ثم تتفوق الإناث بعد ذلك. أما في الثقافة الفنزويلية فان الإناث يتفوقن على الذكور حتى الصف السابع ثم يتفوق الذكور بعد ذلك . (فاروق و براوات 1983)

10.2- دراسة "عويد سلطان المشعان":

قام "المشعان" بدراسة علاقة الدافع للانجاز بالقلق و الاكتئاب و الثقة بالنفس لدى الموظفين الكويتيين و غير الكويتيين في القطاع الحكومي، و أجريت الدراسة على عينة قوامها 303 من الموظفين في القطاع الحكومي و طبق عليهم المقاييس التالية: مقياس "لف" لقياس الدافعية للانجاز، و مقياس "زبحموند و نسيت" لقياس القلق و الاكتئاب، و مقياس "برتوبير" لقياس الثقة بالنفس. و خلصت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين الموظفين و الموظفات في الدافعية للانجاز، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الكويتيين و غير الكويتيين في جميع متغيرات الدراسة، كما أن هناك علاقة موجبة بين الدافعية للانجاز و الثقة بالنفس.
(عويد سلطان المشعان)

11.2- دراسة "إبراهيم شوقي عبد الحميد" 2002:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن الدافعية للإنجاز لدى عينة من الموظفين المكتبيين وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموجرافية. واستخدام أسلوب المقابلة المقننة مع عينة تضم (178) موظفاً و (62) موظفة،و باستخدام أداتين لقياس الدافعية للإنجاز و توكيد الذات تبين أن دافعية الإنجاز لدى الرجل تزداد مع ارتفاع مستوى توكيده للذات وتقدمه في العمر، في حين لا علاقة بين دافعية المرأة للإنجاز وكل من توكيد الذات والعمر. وتزداد هذه الدافعية لدى

الجنسين مع ارتفاع مستوى التعليم. ويبدو ظاهرياً أن المرأة العاملة أقل دافعية للإنجاز من الرجل، ولكن تزول الفروق إن كان تعليمها جامعياً.

(عبد الحميد 2002)

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة موضوع الدافعية للانجاز الذي أهتم به في الغالب علماء النفس التربويون أكثر من غيرهم،و لهذا وجدنا الدراسات حول الدافعية للانجاز في ميدان العمل قليلة.

الفصــــل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

- المنهج المستخدم في الدراسة
- حدود الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات القياس
- الأساليب التحليل الإحصائي

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

راعينا في هذه الدراسة إتباع المنهج الوصفي، ويقصد به ليس مجرد وصف البيانات، وإنما الاستناد على الملاحظة الدقيقة و جمع البيانات من خلال خطوات منهجية متبعة تتمثل في:

- تحديد المشكلة – تقرير الفروض- تدوين الافتراضات التي تستند عليها الفروض و الإجراءات- اختيار العينة المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة- اختيار الطرق الفنية لجمع البيانات- اختيار الأساليب الإحصائية التي تتلاءم مع الفرضيات و طبيعة البيانات والتحقق من صدق و ثبات أدوات القياس ثم في الأخير عرض النتائج و تحليلها و تفسيرها.

(فان دالين 1977)

ويتضمن البحث الموجود بين أيدينا أنماط الدراسات الوصفية التالية:

- الدراسة المسحية:

وتتضمن الاضطلاع على الدراسات السابقة في مجال الاغتراب الوظيفي، و الدافعية للإنجاز، بقصد جمع المعلومات عن الظاهرة المراد دراستها، و بقصد استخدام البيانات السابقة في صياغة فروض جيدة للدراسة، وكذا من أجل الكشف عن مدى إتفاق واختلاف النتائج السابقة مع الدراسة الحالية.

- الدراسة المقارنة:

و يمكن الاستناد على استخدام طرق إحصائية، للكشف عن المقارنة بين جوانب التشابه و الاختلاف، و يمكن استخدام المعدلات الإحصائية المناسبة لدراسة الفروق.

- الدراسة الإرتباطية:

ويمكن الاستناد إلى استخدام طرق إحصائية، و المتمثلة في معاملات الارتباط، للكشف عن حجم العلاقة بين الاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز.

2- حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالمجالات التالية:

1.2- المجال البشري: اشتملت هذه الدراسة على الإطارات الوسطى العاملين بشركة سونطراك الجزائرية.

2.2- المجال المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على الإطارات الوسطى العاملين في المديريات الجهوية الكائنة بالجنوب الجزائري التالية:(حاسي مسعود و حاسي الرمل و حوض بركاوي).

3.2- المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة عام (2007/2006).

3- عينة الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في اختبار عينة تمثل أهداف وموضوع فروض الدراسة الحالية، حدد مجتمعها الأصلي في الإطارات الوسط لقطاع المحروقات، و سبب اختيارنا لعينة الدراسة كون اغلب الدراسات التي تناولت ظاهرة الشعور بالاغتراب على الخصوص؛ ركزت على عينة الطلبة الجامعين وحتى الدراسات التي تناولت الشعور بالاغتراب في المجال التنظيمي لم تولى اهتمام كبيرا لفئة الإطارات الوسطى، بل كان اغلب اهتمامها كان منصبا على فئة العمال فقط. وقد تم اختيار الفئة وفق ضوابط وشروط إجرائية في ضوئها يمكن قبول الفرد داخل الفئة ونجمل هذه الضوابط فيما يلي :

- إن تمثل عينة الدراسة في الذكور فقط، نظرا لاهتمام الباحث في دراسته بفئة الذكور على اعتبار أن فئة الإناث قليلة جدا أو تكاد تكون منعدمة في قطاع المحروقات.
- الاعتماد على الإطارات الوسطى الذين يعملون في مناطق جنوب البلاد، واستبعاد أولائك الذين يعملون في المناطق الشمالية، وهذا الاستبعاد تقني فقط كون أن غالبية أماكن تمركز القطاع بالجنوب الجزائري.

1.3- وصف العينة من حيث منطقة العمل:

الجدول رقم (2): يصف العينة من حيث منطقة العمل

منطقة العمل	التكرار	النسبة المئوية
حاسي مسعود	106	%45.88
حاسي الرمل	65	%28.13
حوض بركاوي	60	%25.97
المجموع	231	%100

2.3- وصف العينة من حيث السن:

الجدول رقم (3): يصف العينة من حيث السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
20 سنة إلى 39 سنة	110	%47.61
من 40 سنة فما فوق	121	%52.38
المجموع	231	%100

3.3- وصف العينة من حيث الحالة العائلية:

الجدول رقم (4): يصف العينة من حيث الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
متزوج	183	%79.22
أعزب	48	%20.77
المجموع	231	%100

4.3- وصف العينة من حيث نظام العمل:

الجدول رقم (5): يصف العينة من حيث نظام العمل

نظام العمل	التكرار	النسبة المئوية
نظام عائلي	60	%25.97
نظام العزاب	171	%74.02
المجموع	231	%100

4 - أدوات القياس

اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة، على مقياسين و هما مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي، و مقياس الدافعية للإنجاز المهني.

1.4- مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي:

مر إعداد هذا المقياس من طرف الباحث بعدة مراحل نتعرض لها على النحو التالي:

ا)- ثم الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الشعور بالاغتراب وأساليب قياسه، وفي ضوء ذلك أمكننا الوقوف على عدة مظاهر أو مكونات لهذا المتغير، انتقينا من بينها أكثرها أهمية و ملائمة مع الدراسة، و أكثرها تعبيرا عن ظاهرة الاغتراب، وأكثرها تداولا في الدراسات السابقة، وهي عبارة عن ستة أبعاد هي: العجز- الانعزالية- الامعيارية- اللارضا – التشاؤم- اللامعنى.

ب)- في ضوء التعريف الاصطلاحي لهذه المكونات الفرعية الستة ثم إعداد البنود الخاصة بكل منها و هي في الأصل متفاوتة في عدد البنود الخاصة بكل بعد وهي موزعة كالآتي:

1- العجز: 2- 5- 7- 14- 17 -18- 19- 10

2- الانعزالية: 1- 3- 4- 9- 13- 15

3- اللامعيارية: 6- 8- 10- 29- 30

4- اللارضا: 25- 26- 27- 28- 32

5- التشاؤم: 11- 16- 21- 22- 24

6- اللامعني: 12- 20- 23

و قد وصل عدد بنود المقياس 32 بندا، يجابه عليها في ضوء مقياس خماسي، يمتد من الدرجة (1) حيث لا يعبر البند عن ما يشعر الشخص على الإطلاق إلى الدرجة (5) حيث يعبر مضمون البند عن ما يشعر به الشخص تماما، و هذا حسب اتجاه السؤال.

الجدول رقم (6): يوضح توزيع الأسئلة حسب الأبعاد المذكورة سابقا.

البعد	رقم السؤال
العجز	2- 5- 7- 14- 17 -18- 19- 10
الانعزالية	1- 3- 4- 9- 13- 15
اللامعيارية	6- 8- 10- 29- 30
اللارضا	25- 26- 27- 28- 32
التشاؤم	11- 16- 21- 22- 24
اللامعني	12- 20- 23

4 . 1 . 1 - صدق المقياس:

4 . 1 . 1 . 1 - صدق المحكمين:

عرضت الأداة بعد الانتهاء من إعدادها في صورتيه العربية و الفرنسية على مجموعة من الأساتذة، مختصين في كل من علم النفس، و اللغة الفرنسية، على مستوى كل من جامعة قسنطينة، وجامعة ورقلة، و جامعة بوردو بفرنسا،، و جامعة تونس، وطلب منهم إبداء رأيهم حول:

- مدى ملائمة العبارات لمستوى أفراد التعبئة المستهدفة.
- مدى توافق العبرات مع الأبعاد السابقة الذكر.
- سلامة الصياغة اللغوية.
- مدى ملائمة الميزان المستخدم في التصحيح.

- مدى ملائمة النسخة العربية لتلك المكتوبة باللغة الفرنسية، وقد اخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات، و الاقتراحات، التي أبداها المحكمون على الاستبانة حيث ثم تغيير وحذف بعض البنود بناء على المعايير الأربعة المذكورة أعلاه و قدرت نسبة الصدق بـــ 80 %.

4 . 1 . 1 . 2 - الصدق العاملي:

يقصد به مدى تشبع الاختبار بالعامل الذي نفترض انه يقيسه، فكلما كان تشبع العامل كبيرا كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى صدق الاختبار.

كان الهدف من إجراء التحليل العاملي هو:

- الوصول إلى صدق المقياس ككل؛ و إلى صدق العوامل الستة المحددة في بناء المقياس (العجز و اللامعيارية و الانعزالية و التشاؤم و اللامعنى و اللارضا)

- الوصول إلى عوامل جديدة اقل عددا من العوامل السابقة الذكر.

و يمكن توضيح ذلك فيما يلي:

ا)- أجرى الباحث التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية، قبل التدوير، و بعد التدوير، بطريقة "الفاريماكس" Varimax ،و اعتبر التشبع الملائم أو الدال الذي يبلغ (0،40)، ثم اعتبر العامل عاملا عندما يبلغ ثلاثة بنود تصل تشبعاها على الأقل (0،40) أو أكثر.

ب)- بعد إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية، تم الحصول على عامل واحد عام وهذا قبل التدوير و تم تسميته بالعامل العام للاغتراب و قد قدر عدد بنوده بـــ: 26 بند كلها فاق درجة تشبعها (0.40).

ج)- بعد أن أجرى الباحث التحليل العاملي بنفس الطريقة السابقة، إلا أنه هذه المرة أجرى التدوير بطريقة "الفارمكس"، تم الحصول على 4 ،إلا أن العوامل التي حصلت على أكثر من ثلاثة بنود تصل تشبعها (0.40) أو أكثر وصلت إلى 3 عوامل و تم تسميتها، و لوحظ أن العوامل الثلاثة المتحصل عليها لم تخرج عن مضمون العوامل التي اعتمدت في بناء الأداة، والعوامل الأربعة المستخلصة هي:

العامل الأول: العامل العام للشعور بالاغتراب الوظيفي

الجدول رقم (7): يوضح التشبعات الدالة على العامل الأول في مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

الرقم	العبارة	التشبع
3	- لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه	0.46
4	- أشعر أنني غريب في عملي	0.60
5	- لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل	0.63
6	- لا معنى للوفاء والإخلاص في العمل	0.57
7	- أشعر بالعجز وأنا في عملي	0.71
8	- لا أبالي بالنظام الداخلي للمؤسسة	0.46
11	- مستقبلي المهني يبدو غامضا	0.62
12	- الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت	0.72
13	- أصبحت علاقتي المهنية قليلة	0.58
14	- أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	0.50
15	- مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا	0.63
16	- حياتي المهنية ليس فيها ما يجعلني متفائل	0.72
17	- لا أستطيع الاستمرار في عملي	0.74
18	- أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به	0.64
19	- لا أستطيع إيجاد حلول للمشاكل التي تعترضني في عملي	0.54
20	- لا أهتم بما يجري في عملي	0.58
21	- لا مستقبل لي في هذه المؤسسة	0.71

22	- وضعي المهني سوف لن يتحسن أبدا	0.72
23	- كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا	0.71
24	- لا أتوقع أنني سوف أرقى في عملي	0.59
25	- أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر	0.59
26	- لا أشعر بأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها	0.73
28	- لا أجد راحتي وسط زملائي في العمل	0.58
30	- لا أستطيع أن أقدر نسبة العمل الذي أود القيام به	0.54
31	- أحسن وسيلة للترقية المهنية الوساطة والمحسوبة	0.61
32	- ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة	0.49

استوعب هذا العامل (38.91%) من التباين و بلغ عدد التشبعات ستة و عشرون بندا كلها ايجابية.

العامل الثاني: الشعور بالتشاؤم و اللارضا المهني

الجدول رقم(8): يوضح التشبعات الدالة على العامل الثاني في مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

الرقم	العبارة	التشبع
11	- مستقبلي المهني يبدو غامضا	0.63
16	- حياتي المهنية ليس فيها ما يجعلني متفائل	0.63
21	- لا مستقبل لي في هذه المؤسسة	0.66
22	- وضعي المهني سوف لن يتحسن أبدا	0.66
24	- لا أتوقع أنني سوف أرقى في عملي	0.63
25	- أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر	0.56
26	- لا أشعر بأي انتماء للمؤسسة التي أعمل فيها	0.49
31	- أحسن وسيلة للترقية المهنية الوساطة والمحسوبة	0.68
32	- ظروف العمل التي أعمل فيها ليست جيدة	0.53

استوعب هذا العامل (18.19%) من التباين و بلغ عدد التشبعات ثمانية بنود كلها ايجابية.

العامل الثالث: الشعور بالعزلة والعجز في العمل

الجدول رقم (9): يوضح التشبعات الدالة على العامل الثالث في مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

الرقم	العبارة	التشبع
03	- لا أتلقى العون من زملائي بالمقدار الذي أتمناه	0.70
04	- أشعر أنني غريب في عملي	0.70
05	- لا أستطيع أن أشارك في اتخاذ القرارات في العمل	0.52
07	- أشعر بالعجز وأنا في عملي	0.58
14	- أجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	0.42
15	- مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا	0.40
17	- لا أستطيع الاستمرار في عملي	0.46
18	- أجد صعوبة في إتمام أي عمل أقوم به	0.48

استوعب هذا العامل (13.78%) من التباين و بلغ عدد التشبعات ثمانية بنود كلها ايجابية.

العامل الرابع: غياب معيار و معنى العمل

الجدول رقم (10): يوضح التشبعات الدالة على العامل الرابع في مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي

الرقم	العبارة	التشبع
06	- لا معنى للوفاء والإخلاص في العمل	0.41
08	- لا أبالي بالنظام الداخلي للمؤسسة	0.62
12	- الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت	0.49
20	- لا أهتم بما يجري في عملي	0.73
23	- كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا	0.63

استوعب هذا العامل (13.63%) من التباين و بلغ عدد التشبعات خمسة بنود كلها ايجابية.

من خلال المراحل السابقة نستخلص هدفين أساسيين:

الهدف الأول:

يتضح من خلال مرحلة التحليل العاملي من الدرجة الأولى، الوصول إلى أربعة عوامل أساسية، سميت بعوامل الاغتراب كعامل عام، ثم أطلقت تسميات أخرى لا تخرج عن العوامل الأساسية التي كان المقياس معدا سلفا من اجله، و هذا مؤشر جيد للصدق

العاملي الذي يعتبر أحسن أنواع الصدق، مما يجعل الباحث يطمئن لإعداد أداة جيدة لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي و قد تحقق الهدف الأول من إجراء التحليل العاملي.

الهدف الثاني:

و هو استخراج عوامل مناسبة تلاءم موضوع و هدف الدراسة، و قد تم الحصول على أربعة عوامل مختلفة هذه العوامل هي:

- عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي.
- الشعور بالتشاؤم و اللارضا المهني.
- الشعور بالعزلة والعجز في العمل.
- غياب معيار و معنى العمل.

و قد تحقق الهدف الثاني من التحليل العاملي و هو الوصول إلى عوامل جديدة أقل عددا من العوامل المعتمدة في بناء المقياس، و أيضا الوصول إلى أقل عدد ممكن من البنود حيث أصبح عدد بنود المقياس الكلي 26 بندا بدلا من 32 بند.

4 . 1 . 2 - ثبات المقياس:

4 . 1 . 2 .1 - التجزئة النصفية

استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية، حيث وزع الاستبيان على عينة متكونة من 231 إطار في قطاع المحروقات، ثم وضع الأسئلة ذات الترقيم الفردي لوحدها، و الأسئلة ذات الترقيم الزوجي لوحدها كذلك، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان، و تحصل على ثبات قدره 0,83، بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معدلة "سبيرمان براون" تحصل على ثبات قدره 0.89، و يظهر أن معمل الارتباط مرتفع و هذا ما يدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع .

4 . 1 . 2 .2 - معامل "ألفا"

قدر معامل "ألفا" لمقياس الاغتراب الوظيفي بـــ: 0.93، و تشير هذه النتيجة إلى أن المقياس يتميز بثبات عال.

2.4- مـــقيـــاس الدافعية للانجاز:

تم إعداد هذا المقياس من طرف الباحث و ذلك بعد الاطلاع على الإطار النظري الخاص بالمتغير المراد قياسه، ويتكون المقياس من 26 سؤالا، يجاب عليها

وفق سلم يمتد من الدرجة (1) حيث لا يعبر البند عن ما يشعر الشخص على الإطلاق إلى الدرجة (5) حيث يعبر مضمون البند عن ما يشعر به الشخص تماما، و هذا حسب اتجاه السؤال.

4 . 2 . 1 - صدق المقياس

4 . 2 . 1 . 1 - صدق المحكمين:

للتحقق من أن المقياس المذكورة أعلاه في صورته العربية و الفرنسية يقيس ما وضع لأجله، تم عرض الصورتين على لجنة تحكيم مكونة من أساتذة مختصين في كل من علم النفس و اللغة الفرنسية و هذا من جامعة ورقلة و جامعة بوردو بفرنسا و جامعة تونس وطلب منهم إبداء الرأي في مدى تطابق فقرات المقياس في صورته العربية بتلك الموجودة في صورته الفرنسية. و تقديم المقترحات اللازمة حولها، فكانت مختلف الآراء إيجابية، مع اقتراح إدخال بعض التعديلات على بعض الأسئلة كحذف بعضها وقدر صدق هذه الاختبارات بـــ 73 %.

4 . 2 . 1 . 2 - الصدق العاملي:

أجرى الباحث التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية، و ذلك قبل التدوير، و اعتبر التشبع الملائم أو الدال الذي يبلغ (0.40)، ثم اعتبر العامل عاملا عندما يبلغ ثلاثة بنود تصل تشبعاها على الأقل (0.40) أو أكثر، فتحصل الباحث على عامل واحد عام للدافعية للانجاز وهو:

-عامل الدافعية للانجاز:

الجدول رقم(11): يوضح التشبعات الدالة على العامل العام في مقياس الدافعية للانجاز

الرقم	العبارة	التشبع
08	أحاسب نفسي على ما أنجزنه خلال اليوم	0.42
11	أحب مصاحبة العمال الذين يتقنون أعمالهم	0.41
13	أحب إنجاز أعمالي بسرعة	0.59
14	أبدل قصارى جهدي من أجل أن أنجح في عملي	0.69
15	أحب المناقشة مع زملائي حول أي عمل أقوم به	0.46
17	أشعر بالمسؤولية الكبيرة تجاه ما أقوم به من عمل	0.66
18	أحب الاطلاع على الأمور الجديدة التي تخص عملي	0.78

19	أسعى إلى تحسين وتجديد معلوماتي المهنية	0.64
20	أعتقد أن نجاحي في حياتي متوقف على نجاحي في العمل	0.44
21	أحب التنظيم في عملي	0.68
22	أحترم بالأشخاص الذين يحققون نجاحا في أعمالهم	0.71
23	أحترم المسؤول الذي يناقشني فيما أنجزت من عمل	0.67
25	لا أبادر إلى حل المشكلات المهنية التي تعترضني	0.58
26	أعتقد أن ما يقوم به زملائي من إنجازات أمر تافه	0.52

استوعب هذا العامل (30.82%) من التباين و بلغ عدد التشبعات أربعة عشر بندا كلها ايجابية.

يتضح من خلال مرحلة التحليل العاملي من الدرجة الأولى الوصول إلى عامل واحد أساسي سمي بعامل الدافعية للانجاز كعامل عام، و يعتبر مؤشر جيد للصدق العاملي الذي يعتبر أحسن أنواع الصدق، مما يجعل الباحث يطمئن لإعداد أداة جيدة لقياس الدافعية للانجاز في ميدان العمل، و أصبح عدد بنود المقياس الكلي 14 بندا بدلا من 26 بند.

4 . 2 . 2 - ثـــبـــات المقياس

4 . 2 . 2 .1 - التجزئة النصفية

استعمل الباحث طريقة التجزئة النصفية، حيث وزع الاستبيان على عينة متكونة من 231 إطار في قطاع المحروقات، ثم وضع الأسئلة ذات الترقيم الفردي لوحدها، و الأسئلة ذات الترقيم الزوجي لوحدها كذلك، بعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان، و تحصل على ثبات قدره 0.66، بعد إجراء عملية التعديل باستعمال معادلة "سبيرمان براون" تحصل على ثبات قدره 0.79 ،و يظهر أن معامل الارتباط مرتفع و هذا ما يدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع .

4 . 2 . 2 .2 - معامل "ألفا"

قدر معامل "ألفا" لمقياس الاغتراب الوظيفي بـــ: 0.84 ،وهذا يدل على أن الأداة مقبولة إلى حد كبير

5 - أساليب التحليل الإحصائي:

يعتمد الباحث الذي يقوم بالدراسات الوصفية -لاسيما منها دراسة العلاقات بين متغيرات عديدة- على الطرق الإحصائية المختلفة، حتى يتمكن من وصف المتغيرات، و من تحديد نوعية العلاقة و دلالتها، وكذا تحديد دلالة الفروق بين المتغيرات. أما الباحث في دراسته هذه أعتمد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، و قام بمعالجتها بواسطة برنامج SPSS تحت نظام WINDOWS والوسائل التي استخدمها هي:

5 . 1 - حساب المتوسط الحسابي

$$\text{المتوسط} = \frac{\text{مجموع الدرجات}}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

وقد استخدم لحساب متوسطات درجات إطارات قطاع المحروقات في الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للانجاز(مقدم عبد الحفيظ، 1993).

5 .2 - حساب الانحراف المعياري

$$\text{الانحراف المعياري} = \frac{\text{مجموع الانحرافات مربع}}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

وقد استخدم لمعرفة درجة تباعد القيم عن المتوسط (مقدم عبد الحفيظ، 1993).

5 . 3 - حساب النسبة الفائية

تستخرج النسبة الفائية من القانون التالي:

$$\text{ف} = \frac{\text{التباين بين المجموعات}}{\text{التباين داخل المجموعات}}$$

و قد استخدم الباحث النسبة الفائية لمعرفة ما إذا كان التباين مشترك أو مختلف حتى يتسنى لنا اختيار أي اختبار من اختبارات (ت) نستعمله في قياس دلالة الفرق بين درجات مجموعتين (فؤاد البهي السيد 1979)

4 .5 - حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطين غير مرتبطين

$$ت = \frac{م1 - م2}{\sqrt{\left[\frac{ن1 ع1^2 + ن2 ع2^2}{ن1 + ن2 - 2}\right]\left[\frac{1}{ن1} \quad \frac{1}{ن2}\right]}}$$

و أستخدم الباحث هذا الاختيار لمعرفة ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكذا التأكد من جوهرية الفروق بين متوسطات كل مجموعتين

(فؤاد البهي السيد 1979)

5.5- حساب معامل الارتباط "بيرسون"

و معادلته هي:

$$ر = \frac{ن مج(س×ص) - (مج س)(مج ص)}{\sqrt{[ن مج س^2 - (مج س)^2][ن مج ص^2 - (مج ص)^2]}}$$

وقد أستخدم معامل الارتباط بيرسون للبحث عن العلاقة الارتباطية بين متغيرين كميين.(فؤاد البهي السيد1979)

6.5- التحليل العاملي: استخدم الباحث التحليل العملي من الدرجة الأولى على أساس المكونات الأساسية. من اجل قياس صدق أدوات القياس

7.5- الجداول الإحصائية لتحديد مستويات الدلالة

قام الباحث باستخدام الجداول الإحصائية التي تحدد مستويات الدلالة الإحصائية لما أسفر عنه التحليل من نتائج على النحو التالي:

(فؤاد البهي السيد 1957)

ـــ جدول << فيشر fisher >> لمعرفة الدلالة الإحصائية لقيم "ت" عند نسب الاحتمالات المختلفة

ــ جدول << شنيدكور snedecor >> وذلك لمعرفة الدلالة الإحصائية للنسبة الفائية للتباين عند درجات الحرية المختلفة .

ــ جدول Garret الذي يشمل على قيم معاملات الارتباط ذات الدلالة عند درجات الحرية المختلفة، وذلك لمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط التي ثم الحصول عليها في الدراسة.

الفصـــل السابع

- تفسير و مناقشة التساؤل الأول
- تفسير و مناقشة الفرض الأول
- تفسير و مناقشة الفرض الثاني
- تفسير و مناقشة الفرض الثالث
- تفسير و مناقشة الفرض الرابع
- تفسير و مناقشة الفرض الخامس
- تفسير و مناقشة الفرض السادس
- تفسير و مناقشة الفرض السابع
- خلاصة النتائج
- الاقتراحات و التوصيات

يتضمن هذا الفصل تفسير النتائج ومناقشتها، وهذا من خلال ما توصل إليه الباحث من نتائج في الدراسة الحالية. فقد اهتمت الدراسة بمحاولة معرفة مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، و كذا مستوى الدافعية للانجاز لديهم. ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية و الوسيطة، وفي الأخير معرفة العلاقة الإرتباطية ودلالتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للانجاز من جهة، و معرفة العلاقة الإرتباطية ودلالتها بين عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز من جهة أخرى.

1- تفسير و مناقشة التساؤل الأول:

تعكس نتائج الدراسة حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات؛ انخفاض مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي قليلا عن متوسط المقياس، و ارتفاع بعض عوامله لاسيما عامل الشعور بالتشاؤم و اللارضا عن العمل. و يرى الباحث أن نتيجة الاغتراب ربما تعود إلى نوعية القيم التي يحملها العامل حيث أن قيم الدين الإسلامي عادة ما تدعوا إلى البعد عن القلق واليأس و التشاؤم و السخط و التذمر ...الخ، كما أن نوعية العمل المراد القيام به عمل جماعي في أغلب الأحيان، من شأنه أن يقلل من نسبة الشعور بالاغتراب، كما يلاحظ كذلك من خلال نتائج الدراسة أن أغلبية الإطارات ينتمون إلى جماعات غير رسمية، هذا ما يعكس عدم معاناتهم من مشكلة عدم الشعور بالانتماء الذي يعتبر عكس الشعور بالاغتراب، إضافة إلى ذلك يؤكد "بناي و وايسبرغ 1995" ،أن العمال الذين ينتمون إلى القطاع الخاص أكثر اغترابا من العمال الذين ينتمون إلى القطاع العام. و شركة سوناطراك شركة تابعة للقطاع العام .

(Banai and all 1995)

أما بالنسبة لمستوى العمال في الدافعية للانجاز فكان مرتفعا عن متوسط المقياس، فهذه النتيجة تبدو منطقية حسب رأي الباحث نظرا لما يتلقاه الإطارات من حوافز لاسيما منها المادية من راتب جيد من خدمات اجتماعية و نقل...الخ، كما أن العامل في قطاع

المحروقات عادة ما يقارن نفسه ببقية أفراد المجتمع الجزائري؛ الذين لا يرقون إلى مستوى عمال سوناطراك، من حيث الراتب الشهري، هذا ما يجعل مختلف عمال سوناطراك بما فيهم الإطارات الوسطى أكثر دافعية من المحافظة على مناصب عملهم في ظل ارتفاع نسبة البطالة.

2- تفسير و مناقشة الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على: "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف نظام توقيت العمل"

لقد جاءت نتائج البحث متوافقة مع ما إفترضه الباحث في دراسته، حيث كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ثقة 99% ،و هذا ما يدل على أن اختلاف نظام توقيت العمل عامل مؤثر في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، حيث لوحظ من خلال النتائج الإحصائية أن متوسط الشعور بالاغتراب الوظيفي كان مرتفعا لدى عينة الإطارات الدين يعملون وفق نظام العزاب، و يعتقد الباحث أن هذه النتيجة منطقية إذا نظرنا إلى أهمية الأسرة في حياة الفرد و لاسيما أن عدد كبير من الإطارات لا يسكنون بالجنوب الجزائري، و يجدون صعوبة على التكيف مع خصائص الصحراء، و هذه النتيجة تؤكدها دارسة أوروبية حول العمل بالدوريات على أن من بين الآثار السلبية للعمل غير المنتظم الشعور بالاغتراب. (Fondation européenne) أما بالنسبة لعوامل الاغتراب الوظيفي يلاحظ كذلك أن الفروق ذات دلالة إحصائية و هذا ما يؤكد أهمية نظام العمل في حياة العامل النفسية والاجتماعية.

أما بالنسبة لعوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي، فدلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه العوامل باختلاف نظام العمل، و هذا ما يؤكد مرة ثانية أهمية نظام العمل، و الشيء المؤسف أنه تم مراجعة هذا النظام عدة مرات إلا أن تأثيره السلبي لازال قائما.

3 - تفسير و مناقشة الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف السن"

لقد جاءت نتائج البحث غير متوافقة مع ما افترضه الباحث في دراسته، حيث وجد أن الفروق ليست لها دلالة إحصائية، وهذا ما يؤكد أن الفرق الملاحظ بين نتائج الفئة التي تفوق سنها أربعين سنة و الفئة الأقل من ذلك غير مختلفتان من حيث مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، ويعتقد الباحث أن ذلك يعود إلى أن عامل السن في ميدان العمل غير مهم، و خاصة ذلك من حيث العلاقات، حيث يلاحظ أن أغلبية الإطارات من الجامعيين، وهذا العامل يساهم على تقريب فوارق العمر، وهذه النتيجة جاءت عكس ما توصلت إليه عدد كبير من الدراسات مثل ذلك :دراسة "جودوين 1972" التي تؤكد على أن عامل السن مهم في دراسة الاغتراب، حيث وجدت أن هناك فروق دالة إحصائية بين كبار وصغار السن في الشعور بالاغتراب. (GOODWIN 1972)

كما أكدت دراسة "عبد الحميد 1991" عينة قوامها(561) من موظفين القطاعين العام و الاستثماري، أن الموظفين كبار السن اقل اغتراب مهني من صغار السن.
(عبد الحميد 1991)

ونفس النتيجة أكدتها دراسة "القريطي وآخرون 1988" أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الاغتراب ومتغير العمر. (القريطي وآخرون 1988)

وأكدت دراسة "عنوز 1999" حول الاغتراب الوظيفي ومصادره وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية و التنظيمية في القطاع الصحي الأردني، أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الممرضين حسب متغير السن (عنوز 1999)

أما بالنسبة لعامل الانعزالية و العجز فجاءت نتائج الدراسة متوقعة مع نتائج الدراسات السابقة، حيث أكدت دراسة "جوتراس 1980" أن الطلاب الأكبر سنا أكثر شعورا بالعجز من صغار السن. (JUSTRAS 1981)

أما بالنسبة للتشاؤم فالنتائج كانت غير دالة أي أن الفروق غير حقيقية، ويعتقد الباحث أن هذه النتيجة منطقية حيث أن الظروف الاجتماعية المتواضعة التي يعيشها الإطارات باختلاف عمرهم من شانها أن تؤدي إلى إحساس بالتشاؤم.

أما بالنسبة للامعيارية فكانت نتائج الدراسة دالة عند 0.05 ،وهذه النتيجة أكدتها دراسة "جوتراس 1981" حيث وجدت أن الطلاب الأكبر سنا أكثر انعدام للمعنى والمعيارية من الطلاب الأصغر سنا (JUSTRAS 1981)

4- تفسير و مناقشة الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على: "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف سنوات الأقدمية في العمل".

لقد جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضه الباحث في بداية الدراسة، حيث لوحظ أن الفروق بين الإطارات الذين تفوق خبراتهم 10 سنوات ليست لها دلالة إحصائية، وهذا ما يؤكد أن الفرق الملاحظ بين الفئتين هو فرق غير حقيقي و ليس جوهري، ربما يعود إلى عامل الصدفة فقط أو إلى عوامل دخيلة غير معروفة، و يعتقد الباحث أن هذه النتيجة شبه منطقية اعتبارا أن الظروف التي يوجد فيها الإطارات، ظروف نوعا ما قاسية، و خاصة وجودهم في منطقة صحراوية تنعدم فيها مرافق الحياة التي تتميز بها المدن الأخرى. و هذه النتيجة تتفق تماما مع توصلت إليه دراسة "عنوز 1999" حول الاغتراب الوظيفي و مصادره و علاقته ببعض المتغيرات الشخصية و التنظيمية في القطاع الصحي الأردني حيث لاحظ عدم وجود فروق دالة بين الممرضين في الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب متغير الخبرة في العمل (عنوز 1999)

أما بالنسبة للاختلاف في درجة الشعور بالانعزالية و العجز حسب متغير الأقدمية، فقد كانت نتيجة الدراسة مثل سابقتها حيث أن الفرق بين الفئة التي تساوي أقدميتها 10 سنوات أو تقل عن ذلك، و الفئة التي تفوق أقدميتها 10 سنوات غير دال، و نفس الشيء بالنسبة لكل من الشعور بالتشاؤم و اللارضا و اللامعيارية و اللامعنى، و هذا ما يؤكده أن عامل الأقدمية المهنية ليس عاملا حاسما في التأثير على الاغتراب الوظيفي .

5- تفسير و مناقشة الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على:" وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية".

جاءت نتائج الدراسة مماثلة لما افترضته الباحث، حيث وجد أن الفروق بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي دالة، و هي نتيجة تبدو منطقية إذا اعتبرنا أن مفهوم الاغتراب الوظيفي حسب توصيف بعض الباحثين يعني الشعور بالانفصال و عدم الانتماء إلى الجماعة، و هي نتيجة تؤكدها الأبحاث و الدراسات السابقة مثل دراسة "فانسو روسو و آخرون 2001" حول علاقة الاغتراب الوظيفي بدور الجماعات غير الرسمية، التي أكدت نتائجها أن العمال الذين ينتمون إلى جماعات غير رسمية أقل انفصال، نعني من العمال الذين لا ينتمون إلى جماعات غير رسمية. (Rausseau ,V. 2001)

أما بالنسبة لعوامل الاغتراب المتمثلة في كل من الشعور بالانعزالية و العجز و الشعور بالتشاؤم و اللارضا، كانت نتائج الدراسة تؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية و هذه النتيجة أكدتها نفس الدراسة.

أما بالنسبة لعامل انعدام المعني و المعايير، فكانت الفروق باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية غير دالة.

6- تفسير و مناقشة الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على: "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف منصب العمل".

جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما إفترضته الباحث في بداية دراسته، حيث أكدت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور باغتراب الوظيفي و عوامله، تعزو إلى متغير تقلد و عدم تقلد الإطارات للمسؤولية، حسب اعتقاد الباحث أن هذه النتيجة منطقية إلى حد ما نظرا لارتباط منصب العمل بالأجر(الدخل الشهري) و كما هو معلوم لدى جميع أفراد المجتمع الجزائري، أن عمال قطاع المحروقات هم أعلى دخل فردي في المجتمع الجزائري، و هذا ما يجعلهم يشعرون بالإشباع، يبتعدون عن المقارنات الفردية التي تؤثر على حالتهم النفسية و الانفعالية، و هذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصل إليها "عنوز 1999" ،حيث أكدت الدراسات المذكورة آنفا عدم وجود

فروق دالة إحصائيا في الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب الراتب الشهري الذي يعزو إلى منصب العمل

(عنوز 1999)

و نفس النتيجة أكدتها دراسة "عزام إدريس 1989" حول ظاهرة الاغتراب في الوسط الجامعي في الجامعة الأردنية و العوامل المؤثرة فيه، حيث أثبتت الدراسات وجود علاقات دالة إحصائية بين متغير الدخل الشهري و ظاهرة الشعور بالاغتراب.(عزام إدريس 1989)

و النتيجة المحصل عليها جاءت عكس ما يعتقده "ليونارد 1962"، و يربط الاغتراب بتدرج السلطة و المسؤولية التي يكلف بها الفرد، على أساس أن الاغتراب هو شعور بانعدام القوة تجاه الأشياء التي لها تأثير هام على مصير الفرد وعمله، و يزداد هذا الشعور و يتأكد حينما لا يسمح السلم الإداري إلا بحراك مهني بطيء نتيجة لقلة المناصب الإشرافية و التي تتاح الترقية إليها.(اسكندر 1988)

7- تفسير و مناقشة الفرض السادس:

ينص الفرض السادس على: "عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الحالة العائلية".

جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع ما افترضه الباحث في جوانب، وهي الشعور بالاغتراب العام و كل من الشعور بالتشاؤم و اللارضا و انعدام المعنى و المعايير، و غير متوافقة في الشعور بالانعزالية و العجز، و تبدو هذه النتيجة واقعية و منطقية إلى حد ما حسب رأي الباحث، حيث أن الاختلاف بين المتزوجين و العزاب في الشعور بالاغتراب الوظيفي و التشاؤم و اللارضا و انعدام المعنى و المعايير لا يكاد يكون له معنى كبيرا، نظرا لكون الفئتين تعيش نفس الظروف المهنية، أم بالنسبة للشعور بالانعزالية و العجز، فالاختلاف الدال إحصائيا يبدو منطقيا حسب الباحث، حيث أن الإطار المتزوج لا يشعر بالانعزال و العجز بالمقارنة بالأعزب، كون المتزوج له من يشعره بالحنان و العطف و الدعم النفسي خلاف الأعزب الذي يعيش الوحدة النفسية و القلق و لا يجد من يملأ فراغ عواطفه.

و تعد نتيجة الشق الأول من الدراسة متوافقة مع ما توصل إليه "عنوز 1999" إلا أنه ليس هناك فروق دالة إحصائيا في الشعور بالاغتراب الوظيفي حسب متغير الحالة الاجتماعية. (عنوز 1999)

8- تفسير و مناقشة الفرض السابع:

ينص الفرض السابع على: " وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله و الدافعية للانجاز".

جاءت نتائج الفرضية متوافقة مع ما افترضه الباحث في انطلاقة بحثه، وهذا بالنسبة للشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله الثلاثة المستخلصة و ارتباطهم بالدافعية للانجاز، و لوحظ أن العلاقات غير متفاوتة من حيث القيمة، و هذه النتيجة تبدو حسب اعتقاد الباحث منطقية جدا اعتبارا أن دافعية العامل للانجاز و الأداء تحركها الحالة النفسية و الاجتماعية التي يعيشها العامل، و أن الاغتراب حسب "روبرت سيفيني" يقلل من إنتاجية الفرد و يعيق دافعيته للانجاز (Sévigny1969)

كما أن هذه النتيجة أكدتها دراسات عربية و غربية، على أن الاغتراب يرتبط بالدافعية للانجاز مباشرة مثل دراسة "انكوني1999" حول علاقة الشعور بالاغتراب بالتحكم و الدافعية لتطبيق القانون، فقد لوحظ من خلال نتائج الدراسة أن الشعور بالاغتراب يرتبط سلبيا بالدافعية.(Ankony and all 1999)

كما أن هناك دراسات أخرى أكدت ما توصلت إليه الدراسة الحالية، لكن بطريقة غير مباشرة مثال ذلك دراسة "القريطي و آخرون 1991" حول علاقة الاغتراب ببعض المتغيرات (العمر و التخصص الأكاديمي و المستوى الدراسي و التحصيل الدراسي)، فوجد من خلال نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب و التحصيل الدراسي، و هنا لابد من الإشارة إلى أن التحصيل يعتبر أحد أبعاد الدافعية للانجاز.

و نفس النتيجة توصلت إليها دراسة "جودوين 1972" حول علاقة الاغتراب بمتغيرات العمر و المستوى التعليمي و الحالة الاجتماعية والديانة و مستوى الطموح و الجنس، توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب

ومستوى الطموح اعتبارا أن مستوى الطموح هو أحد محددات الدافعية للانجاز .(Goodwin1972).

كما توصلت كذلك دراسة "توماس 1977"، إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك المهني، الذي من بين أبعاده الاجتهاد و الأداء، وهما يعبران عن الدافعية للانجاز .(Thomas1977).

9- خلاصة النتائج:

يتبين لنا من خلال عرض و مناقشة النتائج العامة للدراسة أنها توصلت إلى نتائج ثرية و هامة، فيما يتعلق بعلاقة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله بالدافعية للانجاز و فيما يتعلق بتأثير المتغيرات الوسيطية و الديموغرافية المعتمدة في الدراسة على الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله و جاءت كالآتي:

* مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله و مستوى الدافعية للانجاز:

ا- مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة.

ب- مستوى الشعور بالتشاؤم و اللارضا فاق المتوسط و هـذا ما يعكس معاناة أفراد العينة من هذه الظاهرة.

ج- مستوى الشعور بالانعزالية و العجز كان اقل بقليل من المتوسط.

د- أما مستوى الدافعية للانجاز فكان مرتفعا جدا.

* مدى اختلاف الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف نظام العمل:

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف نظام العمل.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالانعزالية و العجز باختلاف نظام العمل.

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالتشاؤم واللارضا باختلاف نظام العمل.

د- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في انعدام معيار ومعنى العمل باختلاف نظام العمل.

* مدى اختلاف الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف السن:

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف السن.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالانعزالية و العجز باختلاف السن.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالتشاؤم واللارضا باختلاف السن.

د- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في انعدام معيار ومعنى العمل باختلاف السن.

* مدى اختلاف الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الأقدمية:

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الأقدمية.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالانعزالية و العجز باختلاف الأقدمية.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالتشاؤم واللارضا باختلاف الأقدمية.

د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في انعدام معيار ومعنى العمل باختلاف الأقدمية.

* مدى اختلاف الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية:

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالانعزالية و العجز باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالتشاؤم واللارضا باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في انعدام معيار ومعنى العمل باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

* مدى اختلاف الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف تقلد المسؤولية:

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف تقلد المسؤولية.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالانعزالية و العجز باختلاف تقلد المسؤولية.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالتشاؤم واللارضا باختلاف تقلد المسؤولية.

د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في انعدام معيار ومعنى العمل باختلاف تقلد المسؤولية.

* مدى اختلاف الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الحالة العائلية:

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف الحالة العائلية.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالانعزالية و العجز باختلاف الحالة العائلية.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالتشاؤم واللارضا باختلاف الحالة العائلية.

د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في انعدام معيار ومعنى العمل باختلاف الحالة العائلية.

* مدى وجود ارتباط بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للانجاز:

أ- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي الدافعية للانجاز.

ب- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالانعزالية و العجز الدافعية للانجاز

ج- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالتشاؤم واللارضا الدافعية للانجاز

د- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين انعدام معيار ومعنى العمل الدافعية للانجاز

10- الاقتراحات و التوصيات :

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي :

- توفير الجو المناسب للعمل و خاصة في ظل منافسة الشركات الأجنبية، و هجرة الإطارات إليها.
- ضرورة إعادة النظر في نظام توقيت العمل بما يتناسب مع متطلبات السوق من المواد المنتجة، و الخصائص النفسية و الاجتماعية للعمال.
- ضرورة تحسين ظروف العمل من حين إلى آخر من أجل الإبقاء على مستوى دافعية الإطارات للانجاز مرتفعا.

أما فيما يخص الاقتراحات، فيقترح الباحث:

- إجراء بحوث تتناول أبعاد أخرى للاغتراب الوظيفي
- إجراء بحوث تدرس الشعور بالاغتراب الاجتماعي لدى عمال قطاع المحروقات
- إجراء بحوث تتناول علاقة الاغتراب الوظيفي ببعض المتغيرات النفسية السلوكية الأخرى.
- إجراء بحوث تقيس ظاهرة الاغتراب في مؤسسات اجتماعية و اقتصادية أخرى.

الفصــل السادس

- نتائج الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز
- نتائج الفرض الأول
- نتائج الفرض الثاني
- نتائج الفرض الثالث
- نتائج الفرض الرابع
- نتائج الفرض الخامس
- نتائج الفرض السادس
- نتائج الفرض السابع

يعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي أسفرت عليها الدراسة الحالية، وتنقسم هذه الدراسة إلى قسمين:

القسم الأول خاص بقياس مستوى كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله و الدافعية للإنجاز، أما القسم الثاني فهو مجزأ تبعا لفروض البحث و يتم عرضها بالترتيب التالي:

_ أولا: نتائج الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله الدافعية للإنجاز.

_ ثانيا: يتناول الفرض الأول نتائج دلالة الفرق في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف نظام توقيت العمل.

_ ثالثا: يتناول الفرض الثاني نتائج دلالة الفرق في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف السن.

_ رابعا: يتناول الفرض الثالث نتائج دلالة الفرق في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الأقدمية في العمل.

_ خامسا: بالنسبة للفرض الرابع فيعرض نتائج في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

_ سادسا: يتناول الفرض الخامس نتائج دلالة الفرق في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف منصب العمل.

_ سابعا: يتناول الفرض الخامس نتائج دلالة الفرق في درجة الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الحالة العائلية.

_ ثامنا: الفرض الأخير يتضمن نتائج ما توصلت إليه الدراسة من ارتباط بين الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للإنجاز.

1- نتائج الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله و الدافعية للانجاز:

الجدول رقم (12): يوضح نتائج كل من الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله والدافعية للإنجاز

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الشعور بالاغتراب الوظيفي	60,24	18,40
الانعزالية و العجز	18.39	6.31
التشاؤم و اللارضا	23.18	7.89
اللامعيارية و اللامعنى	9.44	3.63
الدافعية للإنجاز	59,68	7,37

يلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للشعور بالاغتراب الوظيفي قدر بــ 60,24 ،الانحراف المعياري قدر بــ 18,40 ،و متوسط الانعزالية و العجز قدر بــ 18.39 ،و الانحراف المعياري،31 ،أما متوسط التشاؤم واللارضا 23.18، و الانحراف المعياري 7.89، و متوسط اللامعيارية و اللامعنى 9.44، و الانحراف المعياري 3.63، و أن المتوسط الحسابي للدافعية للإنجاز قدر بــ 59,68 ،الانحراف المعياري قدر بــ 7,37.

2- نتائج الفرض الأول:

الجدول رقم (13): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات التي تعمل وفق النظام العائلي و تلك التي تعمل نظام العزاب

المتغيرات	نظام عائلي		نظام العزاب		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
الاغتراب الوظيفي	53,97	16,10	62,44	18,69	229	3,35_	1,97	دالة عند 0.01

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين يعملون وفق النظام العائلي و الإطارات الذين يعملون وفق نظام العزاب لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير الاغتراب الوظيفي، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في نظام العمل المعتمد في قطاع المحروقات الجزائري .

الجدول رقم (14): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات التي تعمل وفق النظام العائلي و تلك التي تعمل نظام العزاب

المتغيرات	نظام عائلي		نظام العزاب		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
الانعزالية و العجز	15.93	5.37	19.26	6.41	229	3.59	1,97	دالة عند 0.01

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين يعملون وفق النظام العائلي و الإطارات الذين يعملون وفق نظام العزاب لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في الانعزالية و العجز، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في نظام العمل المعتمد في قطاع المحروقات الجزائري .

الجدول رقم (15): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات التي تعمل وفق النظام العائلي و تلك التي تعمل نظام العزاب

المتغيرات	نظام عائلي		نظام العزاب		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
التشاؤم و اللارضا	م	ع	م	ع	229	2.10	1,97	دالة عند 0.05
	21.35	7.44	23.82	7.96				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين يعملون وفق النظام العائلي و الإطارات الذين يعملون وفق نظام العزاب لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير التشاؤم و اللارضا، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في نظام العمل المعتمد في قطاع المحروقات الجزائري .

الجدول رقم (16): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى لدى الإطارات التي تعمل وفق النظام العائلي و تلك التي تعمل نظام العزاب

المتغيرات	نظام عائلي		نظام العزاب		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
اللامعيارية و اللامعنى	م	ع	م	ع	229	2.97	1,97	دالة عند 0.01
	8.27	2.62	9.86	3.82				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين يعملون وفق النظام العائلي و الإطارات الذين يعملون وفق نظام العزاب لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير اللامعيارية و اللامعنى، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في نظام العمل المعتمد في قطاع المحروقات الجزائري .

3- نتائج الفرض الثاني:

الجدول رقم (17): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الذين يساوي أو يفوق سنهم 40 سنة

المتغيرات	اقل من 40 سنة		40 سنة فما أكثر		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
الاغتراب الوظيفي	م	ع	م	ع	229	2,35	1,97	دالة عند 0.01
	63,21	19,16	57,54	17,32				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الإطارات الذين يساوي سنهم 40 سنة فما فوق لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق جوهرية في متغير الاغتراب الوظيفي، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في سن الإطارات و ليس من قبيل الصدفة فقط.

الجدول رقم (18): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الذين يساوي أو يفوق سنهم 40 سنة

المتغيرات	اقل من 40 سنة		40 سنة فما أكثر		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
الانعزالية و العجز	م	ع	م	ع	229	2.48	1,97	دالة عند 0.01
	19.46	6.44	17.42	6.06				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الإطارات الذين يساوي سنهم 40 سنة فما فوق لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير الانعزالية و العجز ، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في سن الإطارات.

الجدول رقم (19): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الذين يساوي أو يفوق سنهم 40 سنة

المتغيرات	اقل من 40 سنة		40 سنة فما أكثر		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
التشاؤم و اللارضا	24.11	8.22	22.34	7.52	229	1.70	1,97	غير دالة

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط التشاؤم و اللارضا بين الإطارات بين الإطارات الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الإطارات الذين يساوي سنهم 40 سنة فما فوق ليست لها دلالة إحصائية، و هذا ما يؤكد أن الفروق ليست جوهرية في متغير التشاؤم و اللارضا، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في سن الإطارات بل جاءت من قبيل الصدفة فقط.

الجدول رقم (20): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الذين يساوي أو يفوق سنهم 40 سنة

المتغيرات	اقل من 40 سنة		40 سنة فما أكثر		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
اللامعيارية و اللامعنى	9.98	4.02	8.96	3.17	229	2.15	1,97	دالة عند0.05

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات بين الإطارات الذين يقل سنهم عن 40 سنة و الإطارات الذين يساوي سنهم 40 سنة فما فوق لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير اللامعيارية و اللامعنى، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في سن الإطارات.

4- نتائج الفرض الثالث:

الجدول رقم (21): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 13 سنوات و الذين تفوق اقدميتهم 13 سنوات.

المتغيرات	13 سنة فما اقل		أكثر من13 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
الاغتراب الوظيفي	61,62	18,04	58,64	18,77	229	1,23	1,97	غير دالة

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين تقل اقدميتهم عن 13 سنوات و الإطارات الذين تساوي و تفوق اقدميتهم عن 13 سنوات ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير الاغتراب الوظيفي، و درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في سنوات الأقدمية.

الجدول رقم (22): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 13 سنوات و الذين تفوق اقدميتهم 13 سنوات.

المتغيرات	13 سنة فما اقل		أكثر من13 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
الانعزالية و العجز	18.94	6.37	17.76	6.12	229	1.42	1,97	غير دالة

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين تقل اقدميتهم عن 13 سنوات و الإطارات الذين تساوي و تفوق اقدميتهم عن 13 سنوات ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير الانعزالية و العجز، و درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في سنوات الأقدمية.

الجدول رقم (23): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 13 سنوات و الذين تفوق اقدميتهم 13 سنوات.

المتغيرات	13 سنة فما اقل		أكثر من13 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
التشاؤم و اللارضا	23.61	7.64	22.68	8.18	229	0.89	1,97	غير دالة

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين تقل اقدميتهم عن 13 سنوات و الإطارات الذين تساوي و تفوق اقدميتهم عن 13 سنوات ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير التشاؤم و اللارضا، و درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في سنوات الأقدمية.

الجدول رقم (24): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين تساوي أو تقل اقدميتهم عن 13 سنوات و الذين تفوق اقدميتهم 13 سنوات.

المتغيرات	13 سنة فما اقل		أكثر من13 سنة		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
اللامعيارية و اللامعنى	9.65	3.79	9.21	3.43	229	0.93	1,97	غير دالة

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين تقل اقدميتهم عن 13 سنوات و الإطارات الذين تساوي و تفوق اقدميتهم عن 13 سنوات ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير اللامعيارية و اللامعنى، و درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في سنوات الأقدمية.

5- نتائج الفرض الرابع:

الجدول رقم (25): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية

المتغيرات	الانتماء إلى جماعة غير رسمية		عدم الانتماء إلى جماعة غير رسمية		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
الاغتراب الوظيفي	م	ع	م	ع	229	2,43_	1,97	دالة عند 0.01
	56,96	18,35	66,92	17,42				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير الاغتراب الوظيفي و درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في متغير الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

الجدول رقم (26): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية

المتغيرات	الانتماء إلى جماعة غير رسمية		عدم الانتماء إلى جماعة غير رسمية		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
الانعزالية و العجز	م	ع	م	ع	229	2.01	1,97	دالة عند 0.05
	18.03	6.21	20.30	6.59				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير الانعزالية و العجز، و درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في متغير الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

الجدول رقم (27): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية

المتغيرات	الانتماء إلى جماعة غير رسمية		عدم الانتماء إلى جماعة غير رسمية		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
التشاؤم و اللارضا	22.70	7.79	25.70	8.06	229	2.13	1,97	دالة عند 0.05

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير التشاؤم و اللارضا، و درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود فعلا إلى الاختلاف الموجود في متغير الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

الجدول رقم (28): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية

المتغيرات	الانتماء إلى جماعة غير رسمية		عدم الانتماء إلى جماعة غير رسمية		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
اللامعيارية و اللامعنى	9.26	3.64	10.41	3.45	229	1.76	1,97	غير دالة

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين ينتمون إلى جماعة غير رسمية و الذين لا ينتمون إلى جماعة غير رسمية ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير اللامعيارية و اللامعنى، و درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في متغير الانتماء إلى جماعة غير رسمية.

6- نتائج الفرض الخامس:

الجدول رقم (29): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين يتقلدون منصب للمسؤولية و الذين لا يتقلدون منصب للمسؤولية

المتغيرات	تقلد مسؤولية		عدم تقلد مسؤولية		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
الاغتراب الوظيفي	م	ع	م	ع	229	0,98_	1,97	غير دالة
	59,11	18,73	61,50	18,03				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الاغتراب الوظيفي بين الإطارات الذين يتقلدون مسؤولية الذين لا يتقلدون مسؤولية ليست لها دلالة إحصائية، و أن الفروق ليست جوهرية في متغير الاغتراب الوظيفي، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في متغير تقلد المسؤولية.

الجدول رقم (30): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين يتقلدون منصب للمسؤولية و الذين لا يتقلدون منصب للمسؤولية

المتغيرات	تقلد مسؤولية		عدم تقلد مسؤولية		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
الانعزالية و العجز	م	ع	م	ع	229	0.71	1,97	غير دالة
	18.11	6.53	18.71	6.07				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الانعزالية و العجز بين الإطارات الذين يتقلدون مسؤولية الذين لا يتقلدون مسؤولية ليست لها دلالة إحصائية، و أن الفروق ليست جوهرية في متغير الانعزالية و العجز، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في متغير تقلد المسؤولية.

الجدول رقم (31): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين يتقلدون منصب للمسؤولية و الذين لا يتقلدون منصب للمسؤولية

المتغيرات	تقلد مسؤولية		عدم تقلد مسؤولية		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
التشاؤم و اللارضا	22.80	7.96	23.61	7.83	229	0.77	1,97	غير دالة

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط التشاؤم و اللارضا بين الإطارات الذين يتقلدون مسؤولية الذين لا يتقلدون مسؤولية ليست لها دلالة إحصائية، و أن الفروق ليست جوهرية في متغير التشاؤم و اللارضا، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في متغير تقلد المسؤولية.

الجدول رقم (32): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين يتقلدون منصب للمسؤولية و الذين لا يتقلدون منصب للمسؤولية

المتغيرات	تقلد مسؤولية		عدم تقلد مسؤولية		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
	م	ع	م	ع				
اللامعيارية و اللامعنى	9.05	3.36	9.89	3.88	229	1.76	1,97	غير دالة

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات الذين يتقلدون مسؤولية الذين لا يتقلدون مسؤولية ليست لها دلالة إحصائية، و أن الفروق ليست جوهرية في متغير اللامعيارية و اللامعنى، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في متغير تقلد المسؤولية.

7- نتائج الفرض السادس:

الجدول رقم (33): يوضح دلالة الفرق في الاغتراب الوظيفي بين الإطارات المتزوجون و العزاب

المتغيرات	متزوج		أعزب		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
الاغتراب الوظيفي	م	ع	م	ع	229	1,88_	1,97	غير دالة
	59,08	18,33	64,67	18,20				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الاغتراب الوظيفي بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق ليست جوهرية في متغير الاغتراب الوظيفي، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في الحالة العائلية.

الجدول رقم (34): يوضح دلالة الفرق في الانعزالية و العجز بين الإطارات المتزوجون و العزاب

المتغيرات	متزوج		أعزب		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
الانعزالية و العجز	م	ع	م	ع	229	2.01	1,97	دالة عند 0.05
	17.97	6.32	20.02	6.08				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط الانعزالية و العجز بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب لها دلالة إحصائية، أي أن الفروق جوهرية في متغير الانعزالية و العجز، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية تعود حقيقة إلى الاختلاف الموجود في الحالة العائلية.

الجدول رقم (35): يوضح دلالة الفرق في التشاؤم و اللارضا بين الإطارات المتزوجون و العزاب

المتغيرات	متزوج		أعزب		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
التشاؤم و اللارضا	م	ع	م	ع	229	1.38	1,97	غير دالة
	22.81	7.94	34.58	7,62				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط التشاؤم و اللارضا بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و أن الفروق ليست جوهرية في متغير التشاؤم و اللارضا، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في الحالة العائلية.

الجدول رقم (36): يوضح دلالة الفرق في اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات المتزوجون و العزاب

المتغيرات	متزوج		أعزب		درجة الحرية	ت المحسوبة	ت المجدولة	الدلالة
اللامعيارية و اللامعنى	م	ع	م	ع	229	1.59	1,97	غير دالة
	9.25	3.42	10.19	4.29				

من الجدول يتضح أن الفروق في متوسط اللامعيارية و اللامعنى بين الإطارات المتزوجون و الإطارات العزاب ليست لها دلالة إحصائية، و أن الفروق ليست جوهرية في متغير اللامعيارية و اللامعنى، أي أن درجات الفرق الملاحظة بين الفئة الأولى و الثانية لا تعود إلى الاختلاف الموجود في الحالة العائلية.

8- نتائج الفرض السابع:

الجدول رقم(37): يوضح علاقة الشعور الاغتراب الوظيفي وعوامله بالدافعية للانجاز.

	الدافعية للانجاز	الدلالة
الاغتراب الوظيفي	**_0.37**	**دال عند 0.01**
الانعزالية و العجز	**_0.43**	**دال عند 0.01**
التشاؤم و اللارضا	**_0.41**	**دال عند 0.01**
اللامعيارية و اللامعنى	**_0.53**	**دال عند 0.01**

يلاحظ من خلال الجدول أن علاقة الاغتراب و عوامله الثلاثة بالدافعية للانجاز جاءت كلها سلبية و ذات دلالة إحصائية، و هو ما يؤكد العلاقة العكسية بين الاغتراب الوظيفي و عوامله بالدافعية للانجاز، و هذا عند مستوى ثقة 99% أي كلما زاد الاغتراب قلت الدافعية للانجاز و العكس صحيح.

RÉSUMÉ

L'impact du sentiment d'aliénation au travail sur la motivation d'accomplissement chez les cadres moyens du secteur hydrocarbure algérien

Présenté par :

BENZAHI Mansour

Pour l'obtention du diplôme de doctorat en Psychologie

Dirigé par :

Pr. LOUKIA ELHACHEMI

2007

Introduction

La présente étude porte sur l’impacte du sentiment d’aliénation au travail sur la motivation d’accomplissement, et propose une synthèse des résultats d’une enquête effectuée auprès de 231 cadres de la SONATRACH qui s’articulera en trois parties :

1_ La première partie explore l’effet du variables indépendantes (régime de travail, l’âge, l’ancienneté, l’appartenance à un groupe informel, le poste d’encadrement, et la situation familiale) sur le facteur générale de l’aliénation.

2_ La deuxième partie explore l’effet du variables indépendantes (régime de travail, l’âge, l’ancienneté, l’appartenance à un groupe informel, le poste d’encadrement, et la situation familiale) sur les facteurs retenus.

3_ La troisième partie explore le lien possible entre le facteur général de l’aliénation facteur générale de l’aliénation et facteur générale de la motivation d’accomplissement.

Echantillon

L’expérimentation a été effectuée en 2006 auprès de 231 cadres moyens de la SONATRACH au sud d’Algérie (Hassi Messaoud, Hassi Ermel, et Haoud Berkaoui)

Le recueil des données

Les questionnaires proposés aux sujets étaient les suivants :

1- Un questionnaire de mesure l'aliénation au travail élaboré par le chercheur spécifiquement pour cette recherche, il comporte six facteurs sont :

- Sentiment d'impuissance
- Sentiment d'isolement
- Sentiment de pessimisme
- Sentiment d'insatisfaction
- L'absence des normes
- L'absence de sens

2- Un questionnaire de mesure la motivation d'accomplissement construit par le chercheur pour cette recherche.

Les traitements de données

Les données obtenues ont été traitées essentiellement par :

1- la moyenne arithmétique
2- l'écartype
3- l'analyse de corrélation
4- la comparaisons de moyennes
5- l'analyse factorielle

Les résultats

1- Le degré de l'aliénation au travail chez les cadres moyens de la SONATRACH est inférieur à la moyenne de l'échelle d'aliénation au travail.

2- Le degré la motivation d’accomplissement chez les cadres moyens de la SONATRACH est supérieur à la moyenne de l’échelle la motivation d’accomplissement.

3- Il existe des différences significatives entre ce qu’ils travaillent sous régime familial et ce qu’ils travaillent sous régime célibataire en aliénation au travail et ces facteurs retenus.

4- Il existe des différences significatives selon l’age en aliénation au travail et ces facteurs retenus. Par contre on n’observe aucune différence significative sur le sentiment de pessimisme et d’insatisfaction.

5- Il n’existe pas des différences significatives selon l’ancienneté en aliénation au travail et ces facteurs retenus.

6- Il existe des différences significatives selon l’appartenance à un groupe informel en aliénation au travail et ces facteurs retenus. Par contre on n’observe aucune différence significative sur l’absence de normes et de sens au travail.

7- Il n’existe pas des différences significatives selon l’occupation du poste d’encadrement en aliénation au travail et ces facteurs retenus.

8- Il n’existe pas des différences significatives entre les maries et les célibataires en aliénation au travail et ces facteurs retenus. Par contre on observe de différence significative sur le sentiment d’impuissance et d’isolement au travail.

9- Le degré d’aliénation au travail et ces facteurs retenus sont liées négativement et significativement au degré de motivation d’accomplissement.

SUMMARY

The Relationship Between work Alienation and work achievement of SONATRACH Intermediate staff

Submitted By

Mansour BENZAHI

In Partial Fulfillment of the Degree of Doctor in Psychology

Supervised By

Prof. Hachemi LOUKIA

2007

Introduction

This study aims to discover the relationship between work alienation and work achievement in intermediate staff of SONATRACH. In addition it aims to develop standardized scales measuring: work alienation and their sub-scales and work achievement.

Sample

The data were collected in sought of Algeria the sample of study is 231 individuals how is intermediate staff of SONATRACH

Tools

The researcher relied on tow main tools:

1- The scale of work alienation (prepared by the researcher) it includes six sub-scales:

- Powerlessness
- Meaninglessness
- Normlessness
- Social-isolation
- Pessimism
- No-satisfaction

2- The scale of work achievement (prepared by the researcher)

Statistical styles

1- Averages
2- Standard deviations
3- Person correlation coefficient
4- T- test
5- Factor analysis

Results

1- The level of work alienation is under the average.
2- The level of work achievement is very high.

3- There are statically significant differences between single working system and family working system on the scale of work alienation and their sub-scales.
4- There are statically significant differences between age represented in the research on the scale of work alienation and their sub-scales except for pessimism and no-satisfaction.
5- There are no statically significant differences between levels of work experience represented in the research on the scale of work alienation their sub-scales.
6- There are statically significant differences between a member of informal group and a non-member of informal group on the scale of work alienation and their sub-scales except for meaninglessness and normlessness.
7- There are no statically significant differences between managing responsibility and with no managing responsibility represented in the research on the scale of work alienation and their sub-scales.
8- There are no statically significant differences between married intermediate staff and single intermediate staff on the scale of work alienation and their sub-scales except for social-isolation and powerlessness.
9- All correlation between the scale of work alienation and their sub-scales and achievement are negatively significant at level 0.01.

ملخص الدراسة

الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات

مقدمة من طرف:

منصـــور بن زاهـــي

للحصول على درجة الدكتوراه في علم النفس

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور/ الهاشمي لوكيا

2007

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري، و كذا مستوى الدافعية للانجاز لديهم. ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية و الوسيطة، وفي الأخير معرفة العلاقة الإرتباطية ودلالتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للانجاز من جهة، والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي و الدافعية للانجاز، من جهة أخرى.

عينة الدراسة:

بلغ قوام العينة 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري (شركة سوناطراك) في كل من المديريات الجهوية التالية:(حاسي مسعود، و حاسي الرمل، و حوض بركاوي.)

أدوات القياس المعتمدة في الدراسة:

اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين و هما مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي و ويحتوي على ستة أبعاد هي: العجز- الانعزالية- الامعيارية- اللارضا – التشاؤم- اللامعنى و عدد بنوده 32بند، و مقياس الدافعية للإنجاز المهني و عدد بنوده يقدر بـــ 26 بند.

الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

1- المتوسط الحسابي 2- الانحراف المعياري 3- النسبة الفائية 4- اختبار (ت)
5- معامل الارتباط بيرسون 6- التحليل العاملي.

نتائج الدراسة:

1- مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة.

2- مستوى الدافعية للانجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف نظام العمل.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف السن ما عدا الشعور بالتشاؤم و اللارضا.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الأقدمية.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية ما عدا انعدام معيار ومعنى العمل.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف تقلد المسؤولية.

8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف الحالة العائلية ما عدا الشعور بالانعزالية و العجز.

9- يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله بالدافعية للانجاز.